

平成28年度 テレワーク先駆者百選 取り組み事例

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社アイエンター	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	160名
事業概要	システム開発・サービス販売		

テレワーク実施概要

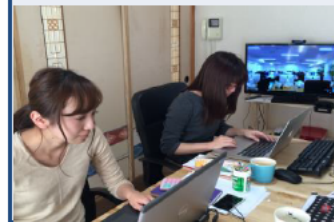
雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク推進担当部門	採用・広報Gr
テレワーク対象者	全社員
実施者数	93名
実施日数	概ね週3回～4回

テレワークの導入・拡大の経緯

社員の自由な働き方の実現、在宅勤務導入を目指す当社。北海道北見市様が実施した「ふるさとテレワーク推進事業」の効果実証への参加を通して、職住一体型のサテライトオフィスを設置できたことが、大きな一歩でした。実際にテレワークを体験した社員からも、通勤時間ゼロ・余暇の満喫・家族との時間・同僚とのコミュニケーション、といった点で満足度が非常に高く、福利厚生の一環としてもテレワークが社内に浸透・拡大しています。また、北見市や地元企業、地元大学と連携したIT教育プログラムの実施、サテライトオフィスを活用した地元大学生と当社テレワーカーとのインターンシップも開催しております。

テレワークの概要・特徴

- ◇北海道北見市に職住一体型のサテライトオフィスを設置
- ◇プロジェクト毎、入社時期、業務内容毎、家族毎など様々なメンバーで実施
- ◇1回の期間は7～10日程度、人数は3～4名で実施
- ◇社員、家族の交通費は全て会社から支給
- ◇土日必ず挟む期間で実施し、余暇をオホーツクで過ごしてもらう
- ◇「北見テレワークブログ」を開設し、テレワークや北見の魅力についての情報をテレワーカー自らが発信
- ◇サテライトオフィス・東京本社・大阪支店・ベトナム支店にテレビ会議システムを導入し、テレワーク中でも普段と変わらない打合せやコミュニケーションが可能
- ◇地元農園をお借りしており育成・収穫の体験や収穫した野菜の支給が可能



テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ◇地元大学・専門学校からの採用
 - └ 16卒 地元大学より1名、専門学校から1名
 - └ 17卒 地元大学より4名、専門学校から1名 採用実績
- ◇部門間コミュニケーションの活性化
 - └ 営業・開発・デザイナー・事務の全職種、東京・大阪各拠点の社員を混ぜたメンバー構成にしたことによって、普段のコミュニケーション量も増え業務がよりスムーズに実施されるようになった。
- ◇将来的な在宅勤務制度へのあしがかり
 - └ 現状での勤務管理の問題点、共有化などが顕在化され改善実施の機会になった。
- ◇社員福利厚生としての従業員満足度の向上
 - └ テレワーク参加者の満足度が非常に高く、2回目希望も90%に達するなどの効果が見られた。
 - └ 同行家族からも一緒に過ごす時間も長く、ゆっくりと家事ができたなど高評価であった。
- ◇テレビ会議システムの導入により、本社・支店間・海外での常時接続が可能となり、会社全体の一体感が創出できた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○			○			○				○	

企業の概要

社名	アフラック	都道府県	東京都
業種	金融業、保険業	従業員数	4463名
事業概要	保険業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール制定
テレワーク推進担当部門	人事部人事企画課
テレワーク対象者	全社員
実施者数	387名 (2015年7月-2016年10月実施者数)
実施日数	週1-2回程度

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は「活力ある企業風土」の醸成に向けて、仕事の進め方の見直しを目的とした「WorkSMART」の取組を進めてきました。「WorkSMART」の取組として、社員がもてる力を最大限に発揮し、安定した生活設計を描けるよう、「働き方の多様性の拡大」「パフォーマンスの向上」を目的とした様々なワークスタイルの変革を検討しています。その「働き方の多様性の拡大」施策の一つとして「働く場」を変更する在宅勤務を2015年にパイロットを実施し、2016年4月より全社へ導入しました。

テレワークの概要・特徴

当社の在宅勤務は、全社員が実施可能(ただし所属長の承認必要)となります。実施頻度(適した業務があれば毎日でも可)や実施単位(日1時間でも可)に制限はつけておらず、労働時間も定時(9時-5時)内に限らず、原則7時-21時と幅をもって選択可能となっております。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ①在宅勤務者のワークライフバランスの向上
 - ・通勤時間削減に伴い、社員が子育ての時間や自己啓発の時間を確保することができ、社員のライフの時間を充実させることができています。
 - ・在宅勤務中に私用の外出(子供の保護者会・面談・通院など)が可能なことにより、一日の時間を無駄なく社員が主体的に仕事と生活に配分することが可能となり、社員満足度の向上に繋がっています。
- ②在宅勤務を起点とした社員のアウトプット意識の向上・業務の効率化
 - ・在宅勤務者は、事前に在宅勤務で実施する業務、アウトプット、およびスケジュールを申請するため、1時間でより高いアウトプットを生み出すという意識と、時間内に「必ず」アウトプットをだす、という意識が高くなりました。
 - ・在宅で行う業務と会社で行う業務を事前に仕分けし、計画的に業務を遂行することを習慣化することで、会社にいる時の仕事についてもより計画的・効率的に行うような意識が高まっています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○											○		○

企業の概要

社名	株式会社ありがとうファーム	都道府県	岡山県
業種	医療・福祉	従業員数	88名
事業概要	就労継続支援A型事業所		

テレワーク実施概要

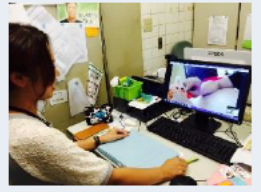
雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク推進担当部門	テレワーク委員会
テレワーク対象者	ハンドメイド制作チーム
実施者数	25名
実施日数	月20日程度

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社は障がい者の就労継続支援A型事業所である。障がい者を雇用し、業務を行っている。主な業務はイラスト・アクセサリー・編み物の制作販売である。対象労働者は主に精神障害を患っており、対人緊張・自閉症・幻覚・幻聴・うつ病・パニック障害などがあり、通勤時の混雑・人の目線などに耐え切れず通勤がままならない状況に陥る人材が多く居る。能力的には優れており十分に健常者と同等、またはそれ以上の業務が可能であるが、テレワーク導入までは通勤が出来ず収入も得られず、生活困窮となることもあった。テレワーク導入後はほとんどの対象者は皆勤に近い状況に改善されている。

テレワークの概要・特徴

通常テレワークではPCでのデータ入力・プログラミング・HP更新が主であった。弊社はそこにハンドメイドという業種を入れ、そのことによって今までテレワークに無関係だった人も仕事をしていくことが可能となった。テレワーク機器に関してはPCだけでなくスマートフォン・タブレットを活用し、スカイプを用いて勤怠管理と制作物の写真での評価を可能としている。緊急時にはテレビ電話が活用され安心であり、細かな質問などにもすぐに回答出来るようにしている。



スカイプテレビ電話の様子



イラスト担当者の作品



編み物担当者の作品

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ・当社のテレワークは、スマートフォンのスカイプアプリを主に使用しているため、従来のようにPCを導入するコストがかかっていないことで、初期費用を削減出来た。
- ・スカイプのテレビ電話機能で質問・回答も可能で、商品の製作の進捗状況管理は画像添付で容易に出来るため、品質管理、スケジュール管理も実現できている。
- ・会社から1時間以上の通勤時間の利用者は現在の19名中6名居り、雇用は不可能と思われた優秀な人材を雇用確保出来た。
- ・自宅に居ながら仕事が出来るということで、欠勤が減り利用者の収入(工賃)が上がったことによる生活の安定から精神面の安定・体調の改善が見られ、より多くの日数勤務出来るようになり、作品も多く制作出来、やりがいに繋がるという良いサイクルが作られている。
- ・全国の障がい者740万人のうち、精神障がい者320万人、身体障がい者350万人と白書にあるが、その多くが施設での就労が出来ていないが、能力が高い者は多いと思われる。その人材にテレワークでスポットを当てることが可能である。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

社名	株式会社イージフ	都道府県	東京都
業種	情報ソフトウェア	従業員数	25名
事業概要	コンサルティング業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	管理部
テレワーク対象者	役員を含む全社員
実施者数	役員を含む全社員
実施日数	月4回以上(随時、期間の制限なし)

テレワークの導入・拡大の経緯

2006年設立当初からテレワーク・BYODを採用しているため、制度や社内環境、使用するツールはテレワークを前提として整備されている。全社員を対象とし、業務に支障がでない限りは、理由を問わずテレワークが可能である。当初は在宅勤務とモバイルワークだけであったが、子育て中の男性社員からの「家だと子供がいて仕事に集中できないことがある。一方で、オフィスへの通勤時間はもったいない」という声をうけ、自宅近くでのコワーキングスペースでの仕事を認め、コワーキングスペースの利用料補助制度を社内規程に加えた。2016年からはバックオフィス業務もテレワークが行いやすいように、オフィス営業時間の短縮、在席・勤怠管理システムの導入など、常にテレワーク環境の改善を試行錯誤しながら進めている。

テレワークの概要・特徴

◆専門業務型裁量労働制の採用

設立当初より裁量労働制を採用しているため、社員の勤務時間は各々の裁量に委ねている。テレワーク利用時も同様であり、決まった開始時間や終了時間は設けず、本人のライフスタイルにあわせた時間帯に業務を行えるようにしている。

◆時間管理型社員への利用促進

裁量労働制の対象外であるバックオフィス業務に関しては、業務性質上テレワークを利用しづらい状況であったが、勤怠や在籍状況のデジタル管理システムやバーチャルオフィスシステム等を導入し、なるべくオフィスに近い環境を自宅で再現することでテレワークを利用しやすい工夫をしている。

◆テレワーク導入企業への貢献

ファイル同期ツール「CmisSync」を自社開発し、無償で利用可能なオープンソースソフトウェアとして公開した。CmisSyncは国内だけではなく海外からも高く評価されており、現在3万件以上がダウンロードされ他社のテレワーク推進にも大きく貢献している。

◆ICTツールの活用

テレワークを円滑に行うため、以下のICTツールを導入している。

GoToMeeting(Web会議)/Mattermost(コミュニケーション)/Alfresco(文書管理)/CmisSync(ファイル同期ツール)/Screenshot Monitor(在席管理)/Remotty(バーチャルオフィス)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・テレワーク導入により育児・介護を行いながらも業務を遂行しやすくなった。またICTツールの導入により育休中でも社員同士のコミュニケーションが図れる為、スムーズな復帰を実現し、復帰後の定着率も90%を越えている。子育て世代の優秀な人材を確保できており、採用費の削減にも効果があると実感している。

・男性社員でも平均2ヶ月の育休を取得できる環境が整い、社員の育休取得率は100%となっている。テレワークを活用した育児時短勤務や在宅勤務も活発で、その事により、男性でも家庭や育児に積極的に関わっていくカルチャーが会社全体で醸成された。

・震災時、悪天候時にはテレワークに切り替えるよう推奨している。無理して出勤する必要がなくなり、社員の安全確保に寄与している。

・テレワーク導入に伴い、個人のデスクを設けないフリーアドレス制を導入した。社員数に対してオフィスの座席数を約7割にとどめているため賃料削減につながっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	

企業の概要

社名	イエノコト株式会社	都道府県	福岡県
業種	建築業	従業員数	4名
事業概要	リフォーム・建替え・暮らし方の提案		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	3名
実施日数	月6回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

少ない人数で会社運用をしているが、子育て中のメンバー、介護中のメンバーがいるため、急な休みや早退・遅刻の可能性が高い。それでは仕事の納期が遅れる事になるため、自宅での仕事や移動中の仕事などを可能にして場所や時間に囚われなくても与えられた仕事をこなすことで、企業もたすかり、本人のやる気にもつながる。

テレワークの概要・特徴

子育て中のメンバー、介護中のメンバーがいるため、急な休みや早退・遅刻の可能性が高い。それでは仕事の納期が遅れる事になるため、自宅での仕事や移動中の仕事などを可能にして場所や時間に囚われなくても与えられた仕事をこなすことで、企業もたすかり、本人のやる気にもつながる。

- ・クラウドで顧客及び資料の管理を行っているので、自宅や外出先での仕事も可能
- ・WEB会議での打合せもできるようになり、場所や時間を選ばなくなった
- ・SNSで連絡や報告もスムーズに行われている

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

今ではメンバー自らが自分の仕事の進捗を把握し、完成を目指して前向きに仕事を消化していくようになった。自立型企業を目指す上からもテレワークを取り入れて良かったと思っている。

子供が大したことのない病状だけれど学校を休む時や、台風などで休校の場合でも自宅で仕事を完成する事が出来る。介護の場合でも病院などで付き添う場合でも、PCやFBなどでのやり取りなどで仕事が消化できるので、企業や社員が安心して力を発揮できる。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○			○	○	○		○	○	○	○		○	

企業の概要

社名	株式会社石井事務機センター	都道府県	岡山県
業種	事務機器・事務用品の販売	従業員数	24名 ※2016年9月現在
事業概要	笑顔溢れるワークスタイル創造提案業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	有り
テレワーク推進担当部門	サポートチーム
テレワーク対象者	6名 ※2016年9月現在
実施者数	6名 ※2016年9月現在
実施日数	週2回

テレワークの導入・拡大の経緯

往々にして中小企業では、育児等で休まれるのは困るという潜在意識が見受けられ、求人についても良い人材が確保できない旨を聞いていました。当社においても、当社の経営理念に沿った3つのテーマのベストバランスでもある「仕事と生活の調和」が取れる環境作りを目指して、能力ある女性社員の戦力化が必要で、テレワークを導入することで、当社のお客様に対しても導入からアフターフォローまでもトータルでサポートできると思ったからです。

テレワークの概要・特徴

テレワーク導入の課題となったのは、2つの管理をどうするか？でした。1つ目は在宅ワークの際の労務管理、2つ目は情報セキュリティの管理です。外部から社内のネットワークにアクセス出来るようにするため、当然ながら社内の情報にアクセスが出来てしまうということに対して、テレワークを行う社員も有事の際の疑惑をかけられてしまうのでは？という不安が双方にありました。そこで弊社はまずVPNで社内と社員の自宅を仮想ネットワークで結び、労務管理についてはWEB会議システムを活用し、画面越しにフェイストウフェイスでコミュニケーションをとりながら、実際に社内にいるような感覚で仕事出来る環境を構築しました。当然画面越しに確認が出来るので当初の管理面の不安は解消されました。また情報セキュリティの管理についてはPC操作ログの管理ソフト導入し、全ての操作の管理を社内側から制御また操作ログを収集することで、お互いの情報漏えいのリスクを解消しました。それらの技術は従来からありましたが、当社はそれらを組合せ中小企業でも可能な価格帯でのテレワークの環境を構築しました。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

本来は子供が急な病気になった時などの、イレギュラー時にテレワークを活用する予定でしたが、使い勝手もよく社員から非常に好評で、今では仕事の内容や量に応じてテレワークをシフトに組み込んでおります。テレワークを導入したことによって、既存の社員(特に女性社員)の将来長く勤務出来ることへの安心感が向上しました。更に人材の採用においても、テレワークを導入し活用していることで、他社との差別化になっており、採用力の向上にも繋がっていると感じています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	11,200名 (単独)
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ●システムインテグレーション事業 ●ネットワークシステムサービス事業 ●その他これらに関する一切の事業 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワークに関する取扱い細則
テレワーク推進担当部門	全組織
テレワーク対象者	① 育成期間終了後の社員 ② 自宅で業務遂行が可能な環境にある社員
実施者数	非公開
実施日数	非公開

テレワークの導入・拡大の経緯

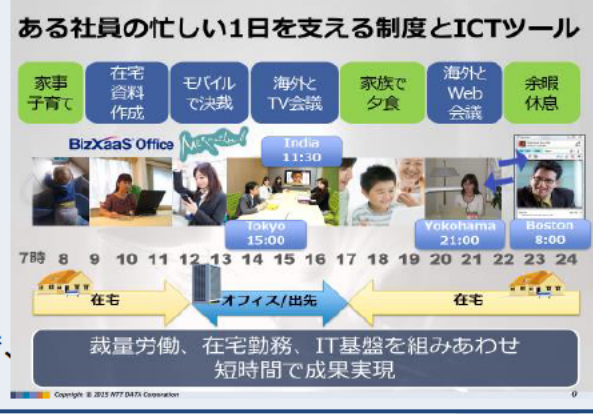
NTTデータのテレワーク(在宅勤務)は、グループビジョンの実現に向けた「新・行動改革ワーキンググループ」活動(2005年9~12月)の中で、社員有志の自発的な提案に対し経営幹部および関連部署が連携し、ボトムアップとトップダウンにより2006年トライアル導入、2008年本格制度化。2011年の東日本大震災後の節電対応やトップメッセージ「働き方変革を進めていくための良いきっかけ、これまでの考え方にとらわれない柔軟な働き方をすべき」により、テレワーク利用者が大幅に拡大。グローバル化の進展により、現在は全世界のグループ社員数は8万人を超える状況となった。2016年4月の制度改正により、フレックスタイム制における分断勤務やコアタイム解除が可能となり、時差のある海外とのWeb会議等、より柔軟な働き方の実現に寄与している。

テレワークの概要・特徴

- 在宅勤務
 - ・全社員対象(条件を満たせば、職種、年齢、性別等は問わない)
 - ・原則8日/月を限度とする。所属長の承認を受けた場合は8日を超えて実施可
 - ・残業、深夜勤務は原則禁止
 - ・会社貸与のシンクライアントPCのみ利用可
 - ・紙の情報、個人情報扱いは不可
 - ・労働時間のモニタリングの徹底
- モバイルワーク
 - ・会社メール、スケジュール確認、電子決裁や会議体対応、安否登録等をいつでもどこでも実施可能
- テレワークを実現するしくみ
 - ・高セキュアなテレワーク環境を商品化し、お客様の働き方変革を支援
 - ・クラウドサービス BizXaaS® Office <http://www.bizxaas.com/application/office/>
 - ・ワンタイムパスワード認証サービス BizXaaS®-Authentication <http://www.bizemotion.net/joomla/>
 - ・モバイル活用基盤 MERMaides®

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 生産性向上・労働時間の適正化
 - ・裁量労働制、フレックスタイム制等との組合せにより、時間と場所に捉われない柔軟な働き方を推進し、グローバル対応や短時間での成果を実現。
 - ・集中して行う業務の生産性向上
 - ・外出/移動時間の有効活用
- BCPとしての活用
 - ・新型インフルエンザや震災、台風等の際の事業継続
 - ・育児、介護や骨折、妊娠中社員、遠距離通勤者等の業務継続
 - ・節電対応
- イノベーションの実現
 - ・生産性向上により創出された時間を自己実現、自己研鑽に活用することで、新しい価値、イノベーション創出へ。



テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社NTTドコモ	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	7,616名
事業概要	(1)通信事業:携帯電話サービス、光ブロードバンドサービス、衛星電話サービス、国際サービス、各サービスの端末機器販売など (2)スマートライフ領域:コンテンツ配信サービス、金融・決済サービス、ショッピングサービス、生活関連サービスなど		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	あり
テレワーク担当部署	ダイバーシティ推進室
テレワーク対象者	原則、全社員
実施者数	在宅勤務:170名、モバイルワーク:ほぼ全社員
実施日数	在宅勤務:月8回まで、モバイルワーク:ほぼ毎日

テレワークの導入・拡大の経緯

ドコモグループ内のイントラネットや、スケジュールや決裁をつかさどる社内システム(2000年サービス開始)が整備されており、かねてより全社員が当たり前のようにパソコン以外の端末(携帯電話やスマートフォン、タブレット)から社内メールや社員録の閲覧、決裁の承認などを行う文化が根付いている。2010年から在宅勤務制度が開始となり育児中の社員を中心に活用されてきたが、2015年からはテレワーク時の社内アクセスに仮想デスクトップ方式がとられるようになり、より高いセキュリティを確保できるようになったことや、個の活用に向けた柔軟な働き方の選択肢を広げたいという主旨から、定期的に「テレワーク推進期間」を設け、育児や介護をしていない社員や管理職を含め、必要な人が必要な時にテレワークを実施できる風土作りを強化している。(結果、利用者数前年度比3倍を達成。)

テレワークの概要・特徴

(1)モバイルワークの早期実現、対応業務の多様さ
2000年よりモバイルワーク開始。現在は多岐にわたるモバイル端末で、基幹業務(メール、決裁、スケジュール、WEB会議、ファイル管理等)、安否確認、給与明細、eラーニング等が利用可能。

(2)経営課題としてのテレワークの促進
多様な社員のさまざまな力、アイデアを結集して組織として新たな力にすることで更なる価値が生み出される「ダイバーシティ経営」実現のため、モバイルICTサービス提供会社として「時間や場所に縛られない働き方改革」を率先して、各拠点に責任者を置き活動を推進している。

(3)トップダウンによる急速な利用促進
今後の人口構成比の変化(少子高齢化)、家族環境の変化(共働き夫婦の増加)を受け、またモバイルICT企業を自認する弊社にとって、社内でのテレワーク推進は急務と位置づけ、役員直轄の社内横断的なプロジェクト体制を敷き、急ピッチで推進。2015年「テレワーク推進期間」を設け、テレワークの利用を促進。対前年度比3倍に利用者数が増えた。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

(1)テレワーク導入による業務効率の向上
問い合わせ時間の即時対応、移動時間の有効活用、在宅勤務時に実施する業務のたな卸しなど

(2)移動コストの削減、ペーパーレスの実現
全国の支社支店間との会議は集合型ではなく、WEB会議で実施
WEB会議等を利用した営業担当への技術支援

(3)BCP対策としてのテレワーク推進
災害時等通勤が困難な際にも業務ができるよう、防災の日に合わせて社内で推進し、意識が高まった

(4)ワークライフバランスの向上
在宅勤務者の7割がワークライフバランスの向上を実感

(5)スムーズな育児休職からの復帰の実現
シンクライアント端末を貸与し、社内の情報を入手できる環境を整備し、スムーズな復帰実現を奨励している(スマイルリレー制度)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
		○	○		○		○	○	○		○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社エフスタイル	都道府県	東京都
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	従業員数	10名
事業概要	メディア・コンテンツの企画、広告代理業、在宅ワーク支援のためのプロデュース事業など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定による
テレワーク推進担当部門	管理部
テレワーク対象者	社員
実施者数	10名
実施日数	月16回以上(常時)

テレワークの導入・拡大の経緯

妊娠、家族の転勤などにより、通勤が困難となった社員に、キャリアを諦めずに仕事を継続できる方法として、テレワーク導入を決意。テレワークシステムを導入し、コンサルティングを受け、社員全員がテレワークについて理解を深めた。

現在は、出張先でも、在宅勤務でも、サテライトオフィスでも、まるで社内に隣あわせで存在しているかのように、社員同士気軽に話しかけられるテレワーク環境を構築。BCP対応、ワーク・ライフ・バランス向上にもつながり社員のモチベーションもアップした。

テレワークの概要・特徴

隣席にいるかのように気軽に相談ができるテレワーク環境

弊社では、メディカル・サイエンスほか専門性を必要とする広告の執筆や、音声起こしなどを請けており、専門知識を持つディレクターが活躍している。

この業務は、高度なスキルが必要な仕事だからこそ、さまざまな知恵を取り込むことが大切であり、多様な知識を持つ仲間と、たくさん話し合っ解決しながら前に進むことが重要である。

そこで、遠隔地からテレワークでも社内にいるように自由に話しあえるシステムや環境を構築。資料などもすべてセキュリティ環境の強いクラウド上に保管し共有している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・茨城県つくば市在住の通勤者が2名がテレワークを実施し、1人あたり約15万円/3ヶ月の通勤費が0円となった。(年間120万円の節約)

・社員10人のうち中堅社員2人から、家族の転勤、妊娠と相談を受け、最初は悩んだが、テレワーク導入により会社を辞めずに仕事を継続することができ、業績を落とすことなく目標を達成できた。自己資本比率も18%から56%に向上した。

・共有データや資料をセキュリティ対策がなされたクラウド上に保管することで、資料のデータ化やスリム化が図れた。

■ワーク・ライフ・バランスの向上

・妊娠のため満員電車での通勤が辛くなった社員が、在宅にてテレワーク勤務を実施。引継ぎ業務も支障なくできた。2016年6月より育児休暇取得中。

■社員のモチベーションアップ

・半期ごとに行う面接によると、他社員も「この会社では、キャリアを諦めずに出産・育児ができるんだ」と捉え、モチベーションがアップしている。

■BCPへの対応

・台風時には、社員全員が在宅にてテレワークを実施。交通機関の運休などにかかわらず、通常と変わらず業務が遂行できた。直近では2016年8月30日実施。

■地方への移住への対応

家族の転勤により離職を考えていた社員が辞めずに継続。新人より育成した社員を、家族の転勤や出産という理由で離職をさせずに、継続して雇用することができた。2016年9月下旬より育児休暇取得予定。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○		○			○

企業の概要

社名	株式会社キャッチネットワーク	都道府県	愛知県
業種	情報通信業	従業員数	193名
事業概要	有線テレビジョン放送事業 電気通信事業 イベント事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	総務課
テレワーク対象者	正社員・全職種
実施者数	125名
実施日数	概ね週1日～2日程度

テレワークの導入・拡大の経緯

WLBの推進に向け、より多様な働き方を目指し、フリーアドレス・テレワークの導入を次のステップで行った

2015年1月～12月 フリーアドレスの導入 ⇒ 対象者全員にノートPC、携帯の貸与、社内全館をWiFi化)

2016年1月 テレワークの試行 ⇒ 全員1回は実施し、アンケートで不備な点を改善・自宅にWiFi環境が無い人にはルーターの貸与)

2016年4月 テレワーク正式導入 ⇒ 各課へヒアリングを実施し、活用事例を全社へ紹介

ICTプロジェクト結成 ⇒ テレワークをより使い易い環境にする目的で、クラウドやモバイルの活用を含めた抜本的なICT環境の見直し等実施

テレワークの概要・特徴

- 【目的】 出張先・自宅等でも勤務可能で効率的な働き方のサポート
- 【環境】
 - ・対象社員全員にノートPC・携帯を貸与・Wifi環境の充実
 - ・VPNで会社サーバーに接続可能
 - ・テレワークによるコミュニケーション不足解消の為、社内チャット導入
- 【特徴】
 - ・効率的な働き方ができるように、場所時間等制限を加えずに上長の許可を得れば誰でも利用できる制度とした
 - ・出張や取材先での空き時間を活用できる仕組み
 - ・テレワークと電子決裁システムを併用することで、外出先から上司が稟議を承認でき、意思決定のスピードアップを実現
 - ・降雪・台風等の悪天候時には、自宅でテレワークを実施するように、前日に上司から呼びかけ実施
 - ・育児中の社員へ利用促進

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 【テレワーク導入による残業時間低減】
 - ・ケーブルテレビ会社の番組制作で、取材先で待ち時間を活用し、情報収集や原稿作成等のデスクワークを完了させている。
 - ・セミナー・会議参加時は、終了後その場で報告書を作成し自宅へ直帰することで、社内への情報共有にかかる時間及び移動時間の短縮ができるようになった。
- 【テレワーク導入のBCPIによる観点】
 - ・降雪・台風等の悪天候時、自宅でのテレワークを推奨することで業務継続ができています。
- 【テレワーク導入によるリソースの確保】
 - ・育児中で保育園へのお迎え時間が決まっている社員が、予算等で業務過多の時は、会社で残業せずにお迎え時間に合わせて退社し、お迎え後自宅でテレワークを業務をすることで勤め続けることができました。
 - ・出産後自宅に娘が帰ってきた50代女性社員が、午前中会社勤務・午後テレワークを自宅ですること、娘の産後の世話をしながら勤め続ける事ができました。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社クエスト・コンピュータ	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	25名
事業概要	コンピュータのシステム設計・プログラム開発・テレワークの導入支援ICTを活用した地域、海外連携事業・コンピュータ導入時のコンサルタント・コンピュータの運用、保守サービス・インターネットサーバー構築・コンピュータハードウェア及びソフトウェアの販売		

テレワーク実施概要

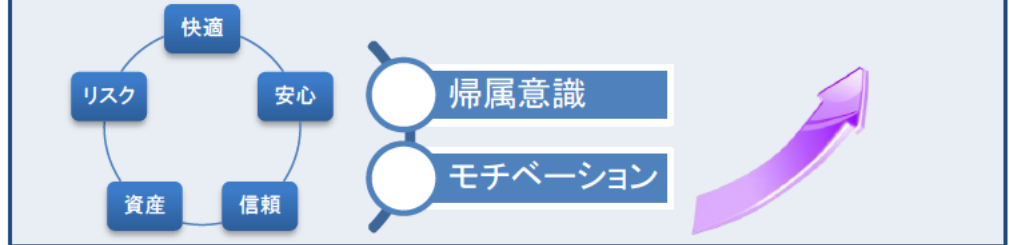
雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務規程で規定
テレワーク推進担当部門	総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	12名
実施日数	1名：完全テレワーク在宅勤務 11名：週2日～3日

テレワークの導入・拡大の経緯

中小企業において優秀な人材を採用することは簡単ではありません。社員の将来に対する不安を解消することは、中小企業における優秀な人材の確保・定着と、企業への帰属意識の向上を実現する上での有効な手段と考えられました。そこで、社員にもメリットがあり、企業側も投資に見合うリターンが得られる方法が検討されました。テレワーク社宅は、企業から社員への計画的な「リスク」のリレーによって実現されています。購入時の金銭的に大きなリスクは、力の大きな企業が負うことで、住宅取得に向けての第一歩が始まります。しかし、老朽化などの長期的なリスクは、企業は敬遠します。そこで、金銭的リスクが少なくなった段階で、それを社員が引き継ぎリスクを分散させます。現在では、テレワーカー12名のうちテレワーク社宅によるテレワーカーは8名となり、テレワーカー全体の過半数以上を占めています。

テレワークの概要・特徴

テレワーク社宅とは、予め仕事に適した環境を整えた社宅を用意し、そこに社員が居住するとともに、会社にいる場合とほぼ変わりなく自宅での業務をできるようにするしくみのことです。企業は社宅としてハイグレードなマンションを購入し、そこに社員が居住します。テレワークルームを除いた居住部分の費用を、社員が今まで第三者に支払っていた居住費を考慮した額で、社宅費として徴収します。さらに将来的に自分の持ち家とすることも視野に入ることから、モチベーションが上がり、会社への帰属意識が高まりました。テレワーク社宅利用者の自己啓発の意識は高く、その効果が企業の経営面でも確認されています。



テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

社員Nは、都心のワンルームから安全で高機能なテレワーク社宅へ入居しました。居心地の良い住環境は創造性を刺激し、アイデアをより多く生み出せるようになりました。その結果、提案内容が向上し、本人の売上もテレワーク開始当初は10%ほど上昇しました。そのうえ、配偶者をアルバイトとして採用することができ、優秀な人材の採用コストを削減し手間を省くこともできました。社員Nは、現在両親の高齢化に伴い家業の手伝いをするようになりましたが、家業だけではフルタイムでの作業量にはならないため、当社に在籍したままで家業の手伝いをしています。家業の手伝いの作業時間は週に延べ1～2日程度で、その分の作業量を当社の作業から減らし、テレワークを活用しながら両方の仕事を続けています。これをきっかけに業務の進め方の見直しをし、テレワーク社宅との相乗効果で生産性が向上しました。その結果、フルタイム勤務時の8割程度の生産性を維持しています。

その他、両親の介護などで出身地に戻らなくてはならない従業員や都心から離れて生活を望む従業員をICTやテレワークを活用しながら企業が一体となって支援する「帰郷型テレワーク」も推進しています。

2014年に帰郷した新潟県出身の社員Oは、通常はテレ会議や電話で連絡を取り、テレワークを活用しながら都内に勤務していたときとほぼ同じ仕事をしています。東京での生活と違い、通勤もなく時間に余裕が出来て作業に集中出来るようになりました。売上は前年比から7.1%上がり、社員Oも自然の中でストレスが軽減したと満足しています。

テレワーク社宅への入居や帰郷型テレワークにより、社員のゆとりある住環境を提供し将来に対する不安を解消することは、中小企業において優秀な人材の確保と定着、社員の企業への帰属意識が向上するうえでの有効な手段であると考えています。実際、2016年8月現在テレワーク社宅利用者の離職率は0%です。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○		○			○

企業の概要

社名	株式会社クレアン	都道府県	東京都
業種	専門コンサルティング	従業員数	30名
事業概要	CSRコンサルティング事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク方針 テレワーク勤務規程
テレワーク推進担当部門	総合企画グループ
テレワーク対象者	従業員全員
実施者数	20名
実施日数	月12回以上20回未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

導入の経緯: 東日本大震災が導入検討の契機となった。制度としては2013年に導入。第一の目的は事業継続。

拡大の経緯: 経営方針に自由で生産的な働き方の推進を掲げ数値目標を設定したこと。導入より3年間で利用者数は着実に増加。

テレワークの概要・特徴

【導入ステップ】

- ・2011年の東日本大震災を機に制度の検討開始
- ・2012年に全社員にノートPCおよびセキュリティ対策を導入
- ・2013年にテレワーク制度を導入
- ・2014年経営方針にてテレワークの利用に関する目標を設定
- ・2014～2016年にかけて毎年利用頻度向上

【制度の特徴】

- ・週に2日まで利用可能
- ・前日までに申請
- ・利用日には上司および総務に始業・終業を連絡

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【経営指標への効果】

- ・総労働時間の減少(生産性のアップ)

【社員への効果】

- ・満足度の向上
- ・働き方の自由化
- ・家族の看護への対応が柔軟に対処可能に
- ・人材の確保(募集要項への記載)

【リスク対応】

- ・交通機関の麻痺が予想される事態(台風・雪)での通常業務が可能に

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	向洋電機土木株式会社	都道府県	神奈川県
業種	建設業	従業員数	26名
事業概要	電気設備設計・施工		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定、別途ルール策定
テレワーク推進担当部門	広報部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	26名
実施日数	月12日以上20日未満(概ね週3~4日)

テレワークの導入・拡大の経緯

会社の方針として、CS(顧客満足)向上のためにはES(従業員満足)向上が必要であり、更にはFS(家族満足)も必要であると考えており、それを根底から支えるのがPS(個人満足)だと考えております。このFSを支えるのが当社のワークライフバランスであり、社員だけでなくその家族の幸せまで追求していくことが大切であると考えています。当社社員で介護問題と育児問題を抱える社員のフォローと、移動時間増加による社員の精神的・体力的な損耗率削減によるクライシスコスト軽減、遠距離社員同士や緊急時のコミュニケーション手段の確立のため社員と会社双方にメリットが出る経営戦略のひとつとして導入運営しています。

テレワークの概要・特徴

パッケージングのシステムを使わないで、フリーソフトや既存のソフトや自社開発ソフトなどを連携させた独自の運用形態で活用しています。社員には同じスペック・同じソフト・同じアプリをインストールしたスマホとノートPCを配布し、BYODなどを完全禁止としています。会社の物理サーバーなどとクラウドサーバーの併用型で、ファイルのセキュリティランクと社員毎の権限ランクと接続権限ランクを設定して、接続のルールと情報セキュリティの管理をしており、ノマドワーカーのように喫茶店やファミレスなどの指定場所以外での使用を禁止しており、会社、現場、自宅、特別に許可された固定箇所と指定された場所以外での使用を制限したテレワークです。(病院に入院している社員が有給を削る事無くテレワークで業務を行った特殊事例の実績などもあります) ICTの活用事例として、地元中小企業や異業種へのレクチャーを通して新しい顧客開発と地域の異業種連携の活性化が進んでいます。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

平成20年度と平成26年度で5年単位で比較すると、社員数が4人増加、ガソリンで34000ℓから31800ℓに削減、本社電力で32000Kwhから25500Kwhに削減、労働時間平均で2100時間が1850時間に削減、移動時間の短縮に伴い車両の運転時間がへり精神的にも体力的にも余裕が出来るようになり、車での無事故・無違反が達成されるようになり現在、車両の任意保険は70%削減となりました。これらの結果出た原資を更に働きやすい会社になるように設備投資に回してフリーアドレスへのレイアウト変更など環境整備推進となっています。テレワークを運用するに当たり、社員との面談等を進めてライフプラン作成に基づくキャリアプラン作成を行う形になり、より社員との信頼関係構築と帰属意識の向上を得ることが出来て、この平成20年から平成26年の5年間で社員が子供を10人増やし(実は二人目が欲しかった、娘が欲しかった、金銭的・将来的な不安が、を解消出来た為)テレワークを活用して家族との時間を選択できるようにした事がより組織として成長した形となり、余暇時間の創出で資格取得などが推進して会社も社員も大幅に成長しました。その結果として会社の売上高も増えています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
		○	○		○		○	○	○		○	○		○

企業の概要

社名	株式会社コスモピア	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	119名
事業概要	ICT関連のヘルプデスク運営、教育、マニュアル作成および科学技術関連展示施設等の企画運営、アウトソーシング事業、一般労働者派遣事業、有料職業紹介事業など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	営業部
テレワーク対象者	客先常駐の現場以外(管理業務部門、営業部門、在宅テクニカルスタッフ)の33名
実施者数	25名
実施日数	概ね週1回~2回

テレワークの導入・拡大の経緯

- 女性の継続的な就業とキャリア形成支援を目的に1983年会社設立、80年代後半よりテクニカル・コミュニケーションの分野で、在宅勤務を取り入れてきました。
- 2000年に入り、幹部候補として雇用育成している女性社員の出産育児や夫の転勤による転居が相次いだため、在宅勤務により継続して勤務させるとともに、早期の復職が可能になるよう、体制を整えました。
- 2011年東日本大震災の際、マネージャー職や基幹業務に従事する社員が交通網の混乱により出社できず、取引先とのやりとりや意思決定、部下への指示など業務の継続に不安を感じたことから、全社的なテレワークに取り組んでいます。

テレワークの概要・特徴

職務や理由に関係なくマネージャー職や基幹業務に従事する社員が、いつでもテレワークが可能な状態。
ワークライフバランスを保ちながら業務効率が向上するため、社員は自主的積極的に活用している。

- ・定期的なペーパーレスの実施
- ・フリーアドレスの導入
- ・office365によるクラウド化
- ・kintoneの活用による情報共有の仕組みづくり

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- コストの削減
ペーパーレスとクラウド化によりテレワークとフリーアドレスを実現、その結果、オフィススペースの縮小、コピー機等什器備品の削減などが可能になり、結果的に事務所賃料が半減。また、水道光熱費、消耗品費、旅費交通費なども減少し、販売管理費が3割減となった。
- 優秀な人材の確保
優秀な人材の、出産育児、介護、転居などを理由とする離職防止につながった。また、専門的なスキルや経験を持ちながら家庭の事情で通勤できない人材を、採用市活用することができた。
- ICTリテラシーの向上
2011年以降全社員のテレワークの実施を目指し、ICTリテラシー向上に努めた結果、デジタルデバインドが減少し、相対的に業務が効率化した。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社サーバーワークス	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	63名
事業概要	1.クラウドコンピューティングを活用したシステム企画・開発及び運用 2.インターネット関連システムの企画・開発及び運用 3.Saas/ASPサービス/IT商品の企画・開発及び運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク推進担当部門	シェアードサービス部 経営企画課
テレワーク対象者	63名(全職種・全社員) 直属の上長がその必要性を勘案し、承認した者
実施者数	55名
実施日数	概ね週1回～2回

テレワークの導入・拡大の経緯

人材確保が困難だと言われている昨今、弊社でも、採用の領域を広げ、地方で活躍する優秀な人材も積極的に採用したいと考えておりました。採用活動のなかで、その土地を離れることができない事情を持つ人材や、介護や育児の理由から、地方に移り住みたいと考える人材に多く出会いました。このままでは優秀な人材を逃してしまう、という危機感を感じ、働く場所、働き方の多様性を認める制度作り着手してきました。

また、我々は「クラウドで、世界を、もっと、はたらきやすく」というビジョンを掲げ事業を推進しています。このようなビジョンを掲げている以上、まずは我々自身がクラウドを活用した働きやすい会社となるための努力をする必要があると考え、クラウドを駆使した働き方の仕組みやルール作りに取り組んでいきます。

テレワークの概要・特徴

①生産性向上を目的としたテレワーク『クラウドワークスタイル制度』

誰にも話しかけられない空間で集中して仕事がしたい時、通勤のストレスから解放され、通勤にかかるエネルギーを仕事に投入したい時など、より効率良く勤務をすることを目的として策定、導入した制度です。

- ・必ず実施前日の12:00までに事前申請を行い、上長の承認を受けること。
- ・事業場外みなし労働時間制を適用し、10:00～19:00(うち休憩1時間)とみなします。

②家族の介護や本人の体のケアを目的としたテレワーク『クラウドワークスタイルライフ制度』

上記の理由から、出勤することが難しい場合に、自宅で仕事をすることを指します。

- ・事前申請をしていない突破的な場合でも、上長が承認すれば利用可能とします。
- ・上長がリモートで勤務状況を管理監督するため、労働時間はみなしとせず実労働時間で判断します。

③物理的にオフィスへの勤務が難しい社員に適用されるテレワーク『マイホームマイオフィス制度』

以下のケースに該当し、会社が特別に認めた者にのみ適用します。

- ・地方の自宅で勤務することを前提に採用された者。
- ・家族の介護などの目的で、オフィスへの通勤が困難な場所に自宅を引越し、そこで勤務することを会社が認めた者。
- ・その他、本人より申し出があり、かつ会社が特別に認めた者。
- ・上長がリモートで勤務状況を管理監督するため、労働時間はみなしとせず実労働時間で判断します。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

①優秀な人材の採用

2016年8月より入社した従業員は、札幌在住で家庭の事情もあり札幌を離れての勤務が難しいという者でした。テレワークの仕組みが整っていない以前であれば、諦めるか札幌にオフィスを構えるなどの方法を考える必要がありますが、そういうことで頭を悩ませることなく、札幌の自宅にて勤務するという契約で採用に至りました。また、東京や大阪などオフィスがある地域での採用についても、「働きやすい会社」という認識を持たれるケースが多く、順調に進めることができています。

②離職率の低下

2015年度の離職率は13%。2016年度は現在のところ退職者は1名(2%)のみ。離職率は改善の傾向にあります。テレワークが推進され、働き方が多様化し、選択肢が増えたことで弊社に対して働きやすいと感じるようになった社員は少なからず存在するのではないかと分析しています。また、2017年4月より、大学の博士課程を専攻するために長野県に移住しテレワークをしながら、空いた時間で研究をするというスタイルにチャレンジするという社員も出てきました。テレワークの導入によって、新しい働き方のスタイル自体を創出することにもなりました。

③企業のプレゼンス向上

クラウドを活用しテレワークを推進している会社として取り上げられることによって、先進的な会社であるという印象を持たれることが多くなりました。我々は「クラウドで、世界を、もっと、はたらきやすく」というビジョンを掲げ事業を推進しています。テレワークを導入したことが、ビジョン実現のための具体的な第一歩になったことはまちがいない、このことがメディアなどで取り上げられることで、対外的なプレゼンスが向上したと実感しています。また、弊社オフィスの見学並びにテレワークの仕組みのヒアリングで弊社にいらっしゃるお客様も増加しました。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○			○		○	○	○

企業の概要

社名	サイボウズ株式会社	都道府県	東京都 他
業種	情報通信業	従業員数	約500名
事業概要	グループウェアの開発、販売、運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	あり
テレワーク推進担当部門	事業支援本部 人事部
テレワーク対象者	全組織 全職種
実施者数	全社員
実施日数	月4回以上8回未満

テレワークの導入・拡大の経緯

主に以下の3つの目的で導入しました。

1. 業務効率の向上
2. 雇用機会の創出
3. ワークライフバランスの支援

また、弊社が提供しているクラウド型のグループウェアを活用すれば、時間や場所にとらわれない働き方ができることを立証する意味でも、率先してワークスタイル改革を実施し、そのノウハウを含めて提供しています。

テレワークの概要・特徴

実施対象者は限定せず、全社全職種としています。

弊社では働き方（勤務時間の長さや働く場所）の選択ができます。在宅勤務をどのぐらいの割合ですか、事前に社内ルールに沿った申請をし、承認を得ていれば、所属部署に関係なく実施が可能です。

働き方の選択以外に、突発的な在宅勤務（例：子どもや自身の体調不良によるものなど）については「ウルトラワーク」として当日の連絡でも実施可能にしています。在宅勤務、ウルトラワークをする際は、グループウェア上のスケジュールで明示しておくことで他メンバーへの周知・配慮をしています。場所は自宅やカフェ、帰省中の実家など社外でも可能で、基本的に制限はありません。

業務を行うPCやスマートフォンには社内ネットワークにアクセスできる証明書をインストールしたり、必要に応じてリモートデスクトップの設定などを行い環境を整えています。

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

□BCP

数日後に決算発表を控えていた2011年3月、東日本震災が発生、全社員に数日間の在宅勤務命令が出ました。ちょうど在宅勤務テスト導入のためインフラを整備が進んでいたことにより、関係者ほぼ全員がテレワークによって作業を遂行でき、期限通りに提出することができました。

また、台風など危険が伴う場合や人身事故などで交通網が麻痺した場合など出社を控えて、会社以外で仕事をするのが可能です。

□多様な働き方

休職や退職にはならず継続勤務中です。

- ・子供の骨折で2カ月保育園にあずけられなかった女性社員
- ・妻の長期海外出張に同行した男性社員
- ・家族のサポートのため地元へUターンして働く女性社員
- ・半Uターン男性社員

□採用

多様な働き方が実現できることから、応募は年々増加しております。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

社名	株式会社シーエーシー	都道府県	東京都
業種	システムインテグレーター	従業員数	1,093名
事業概要	情報システムの構築・運用などのITサービス、および人事給与業務などのアウトソーシングサービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務は「在宅勤務実施要領」にて規程。
テレワーク推進担当部門	経営企画部
テレワーク対象者	全社員(モバイルワーク)、在宅勤務(約3割)
実施者数	在宅勤務:1割強
実施日数	日数制限はないが実態としては週平均で1-2日となっている。

テレワークの導入・拡大の経緯

モバイルワークは2000年頃より開始し、2000年代前半には全社員が利用可能となっている。ノートPCを利用した仕事を行うためにルール化し、主にセキュリティに関する対策と確認を行っている。

在宅勤務は知識集約型企业に向けた事業改革の一環として開始した。2011年より検討を開始し、2012年から順次営業部門および本社管理部門にて展開した。当初は内規にて実施し、2014年に規程を変更し、正式ルール化した。

テレワークの概要・特徴

モバイルワークについては、機器登録・持出のルールと共に設定し、2000年代前半から全社員で実施してきた。2005年前後からは全社員にVPNを利用できる仕組みを提供し、自宅・持出PCから事務作業を行うなどしている。さらに、中期経営計画の柱の1つとして、労働集約型企业から知識集約型企业への変貌を掲げている。知識集約型企业としてIT基盤刷新とWS変革を掲げ、2011年から経営者のトップダウンでの変革を行ってきた。

主な特徴は3点である。

1. トップダウンで実施したことで、2011年夏から2012年末で主なテレワーク施策について一気に導入が出来たこと
2. IT企業であるため、先進的なITの導入などIT改革を同時に実施することでワークスタイル変革の不便さを減らし、効果を最大限発揮できた。
3. 対象者を育児等の特別な理由に限定しない
原則、対象部門においては理由を問わないものとした。導入前に他社の情報などを聞いたことで、育児介護などの理由で導入する場合には評価が不公平になるなど、テレワーク活用に関する弊害が想定されたため。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

◇営業部門での成果・効果

時間にとらわれずに、直行直帰を行いながら仕事ができる環境となったため、顧客に充てる時間を増やすことが出来ている。事務作業なども多いため、在宅勤務なども活用することで体力の温存にも貢献している。

◇本社管理部門での成果・効果

本社管理部門では、子供の病気の場合に朝、病院に行ってから午後だけ在宅勤務を実施するなど、個々人のワークスタイルに合った在宅勤務を実施している。特別な場合以外にも在宅勤務を日常的なこととすることで、通勤時間の短縮によるワークライフバランスの向上に寄与している。

■その他の効果

◇フリーアドレス/在宅勤務

テレワークによりフリーアドレス化が可能となり、1フロアをフリーアドレス化することで、余ったスペースを会議室やプロジェクトルーム等に流用する事で追加コストを抑制出来た。

◇ユニファイドコミュニケーション/TV会議システム

プレゼンス情報を活用したコミュニケーションにより生産性が向上し、さらに国内外への移動不要による交通費削減や移動時間短縮によるコスト削減に効果が出ている。

◇仮想デスクトップ

テレワークのためのセキュリティ対策として実施したが、PC購入費やPCメンテナンス費用の削減に寄与している

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○		○	

企業の概要

社名	特定非営利活動法人ジェン	都道府県	東京都
業種	分類不能の産業	従業員数	30名
事業概要	国内外の紛争・災害時における緊急復興支援事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	管理部
テレワーク対象者	育児、介護、出張者、地方勤務者ほか
実施者数	約10名
実施日数	概ね週1回～2回

テレワークの導入・拡大の経緯

過去10年ほど、育児、介護に携わるスタッフが増えてきた。テレワークを始める2年前にフレックスタイム制度を導入。リモートアクセスツールを利用したテレワーク制度導入に伴い、在宅勤務の制度を整えた。導入にあたっては、総務省、東京都の助成金を活用して、コンサルタントの協力も得ながら、進めた。

テレワークの概要・特徴

在宅勤務に関しては、育児、介護が必要なスタッフを中心に活用している。本部事務局スタッフは現在9割以上が女性であり、管理職についているスタッフも一人を除いて全員が女性である。現在、管理職についているスタッフは、全員こどもがいる。そのような環境の中、現在6名が毎週定期的に在宅勤務を行っており、うち半数の3名が事務局長代行を含む女性管理職である。

モバイル勤務、サテライト勤務に関しては、東日本大震災の被災者支援に携わるスタッフが自宅や現場などで勤務したり、海外に出張に行くスタッフが、本部のサーバーにアクセスして本部業務を継続して行うことができるようにリモートアクセスツールを利用したりしている。

スタッフ間のコミュニケーションツールとして、Office365を導入し、予定表で各自のスケジュールを共有し、また、Skype for Businessを活用して、在宅勤務、モバイル勤務、サテライト勤務のスタッフと連絡をとりやすくしている。

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

○テレワーク導入によるリソースの確保：育児期・介護期の社員（特に管理職）に在宅勤務が可能になったため、退職せずに仕事を継続することができた。保育園や学校の保護者会などの用事があっても、その後、短時間のために事務所に戻るのではなく、在宅勤務で仕事を継続することができるようになり、通勤時間を節約することもできた。

○テレワークによるオフィススペース（座席）の確保：テレワーク導入と同時にフリーアドレスにした。一時帰国する海外駐在スタッフや、ボランティアなど、職員以外にも多数の座席が必要になることがあるが、固定席がなくなり、かつ在宅勤務のスタッフが増えたため、空いている座席を有効活用することができ、事務所移転の必要がなくなった。

○テレワーク導入による書類のデータ化（断捨離）：在宅から各種書類にオンラインでアクセスできるよう、紙媒体のファイルを大幅に削減し、サーバー内にデータ保存するようにした。そのため、事務所スペースを広く使えるようになった。

○NGO業界への波及効果：NGOでテレワークを導入しているところはまだ少ないが関心は高い。NGO向けのテレワーク・フリーアドレス導入説明会を2回開催し、17団体の参加を得た。そのうち3団体がすでにテレワークを導入している。NGOのネットワーク団体の広報誌でも取り組みが紹介され、経験を共有することができた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
		○	○		○		○	○	○	○	○		○	○

企業の概要

社名	シトリックス・システムズ・ジャパン株式会社	都道府県	東京都
業種	ソフトウェアアプリケーション販売	従業員数	131名
事業概要	モバイルワークを実現するITソフトウェアの開発販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	131名
実施日数	月16日以上(日常的に実施)

テレワークの導入・拡大の経緯

会社の主要製品がモバイルワークを実現するITソフトウェア(仮想デスクトップ)であるため、会社社員自らを当然その実践者としている。

テレワークの概要・特徴

- 使用機器を問わない。会社貸与PC、個人PC、会社貸与および個人スマートフォン、タブレット端末などすべてにモバイルワークソフトウェアアプリケーションを搭載しクラウドサービスを活用して実施。
- 社員全員が対象。理由を問わない。
- 上司と社員間の合意で運用を決定。合意されたアウトプット重視。
- 場所、時間を問わない(自宅、オフィス外のどこか、連続不連続など問わない)
- 週何日でも、あるいは一日単位で数時間でも、柔軟。
- 会議もオンライン(Go-To-Meeting)で可能

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ワークライフバランスが取れる勤務形態で社員の高満足度の実現(通勤時間省略によるより有効な時間の使い方、また通勤ラッシュからのストレスからの開放、自身の私的時間の都合と仕事時間を自分でコントロールできるなど)
- 朝夕オフィスに出勤してから、という縛りがいないため、柔軟にお客様対応が実施でき、顧客満足に繋がっている。
- 家で仕事をする事により、家族や子供の仕事に対する理解が生まれ、家族の一体感にも貢献。
- 社員自らテレワークを実践することによる、お客様への弊社製品の納得感の醸成
- 災害時にも自宅あるいはオフィス外で通常業務を遂行することが可能(实例:東日本大震災、2014年2月の記録的大雪など)。また無理やりオフィスに来る必要がないため、社員およびその家族の安全と安心感を担保できる。
- 柔軟な働き方により、会社ダイバーシティにも貢献(男女を問わず育児介護との両立、病気治療中社員の働き方サポート等)
- とくに計測していないが、残業時間の現象にも寄与しているはず(深夜になるアメリカとの電話会議のため、会社に残っている必要がない。いったん家に帰り、食事団欒などして、時間になったらその会議にWebで参加するだけで済む)
- 同時に オフィスは社員のコミュニケーションが促進されるような、営業関係者のフリーアドレスオープンシーティング制度や社員のための広いオープンスペースを設けている。
- 上記の相乗効果により全体的な生産性は向上されていると推測している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
		○					○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社 SiM24	都道府県	大阪府
業種	学術研究、専門・技術サービス業	従業員数	18名
事業概要	電子機器・部品・設備等の構造系の受託シミュレーションサービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	制度を就業規則の本則に規定している。
テレワーク推進担当部門	本社
テレワーク対象者	18名全員
実施者数	18名全員(主に16名が完全在宅勤務制)
実施日数	月16回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・テレワークの実施時期:2005年～創業時から実施
- ・実施場所:自宅、実施者の実態:週5日程度実施
- ・実践内容:完全在宅社員による24H対応を強みとした、電子部品設計からアグリ分野まで、あるいは工場のモノづくりプロセス革新から省エネ化などに関するさまざまなご要望に対応する解析シミュレーション技術サービスの提供
- ・アピールポイント:シミュレーション技術は高度な工学的知識や設計分野に関する経験が必要とされるが、技術や知識を持ちながら出産等で退職した家庭に埋もれた人材をITシステムを上手く活用し、能力に応じた明確な分業化、工夫を行うことで、設計現場以外では不可能であった解析シミュレーション業務を短納期・低コスト・フレキシブルに対応可能とした。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク社員の会社に対する満足度が高い。本来ならば、子育て中という限られた時間の中で、会社での実務経験を生かした仕事に就くことは非常に困難であったが、大きなやりがいと責任を持って仕事をする事ができている。
- ・通勤時間のロスがなく、24Hの時間を自身でやりくりして実務を行うことができることによって、拘束時間は少ないがオフィス勤務時より効率的に業務をこなすことができる。このように、個人の生活と仕事とのワークライフバランスがとても良好な状態で勤務できることによって、生産性が向上したと認識している社員がほとんどである。
- ・顧客からは「迅速・低コスト・信頼性の高い回答」として評価頂いており顧客のリピーター率も高くなっている。
- ・実務経験、専門技術がありながら家庭に埋もれた人材を「完全在宅制度」を用いて活用し、明確な役割分担を行うことにより、設計現場の分業化、すなわち設計の効率化に寄与することができた。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ・夫の転勤により、地方在住となった社員が会議はテレビ会議、実務は完全在宅の為、業務に支障が生じなかった。
- ・社員が出産の為休業したが、子供が寝ている空き時間等を使って業務が行える為、乳幼児の時期から復帰することができた。本来なら、乳幼児を保育園やベビーシッターに預けなければ働けなかったが、自分で子育てできるという安心感と、長いブランクを作らないといった早い社会復帰の両方を実現できた。
- ・従来では考えられなかった「在宅でのシミュレーション業務」が可能であり、事業として成り立っていることを示すことによって、「専門技術を持つ家庭に埋もれた人材」を再活用することの有用性を世に知らしめることができた。このことは、将来における少子化、労働人口減少に対する課題解決に大いなる効果を発揮するものと思われる。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○			○	○	

企業の概要

社名	株式会社ジョイゾー	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	8名
事業概要	サイボウズ製品に対するコンサルティング・導入支援 ITシステム導入に対するコンサルティング クラウドサービス導入支援・システム開発・インフラ構築		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定。
テレワーク推進担当部門	全社
テレワーク対象者	全社員、パート、アルバイト
実施者数	7名
実施日数	従業員によっては全日(概ね週3-4日)

テレワークの導入・拡大の経緯

サイボウズkintoneというクラウドシステムにて開発業務を行っているため、勤務先はどこでも可能と再認識し、通勤時間が長くなる社員からスタート。その後小学1年生の壁と言われる状況に直面したパート社員も在宅勤務に切り替えました。また、技術者として協力してもらっていた札幌の方へ正社員としての採用を提示し、優秀な人材確保することができました。アルバイトに関してもリモートワークが効率が良いと判断した場合は利用することを可能とし、学業優先の大学生であっても時間で拘束するのではなく、技術者として育てながら一緒に働いております。

テレワークの概要・特徴

東京の企業でありながら、札幌在住の社員や千葉在住の社員を在宅勤務可能とすることで、優秀な人材を勤務可能地域に限定することなく確保することが可能となりました。社員だけでなく、パート、アルバイトに関しても同様に、テレワークが効率が良いと判断した場合は利用可能としています。

クラウドシステムを活用し、普段から事務所にいなくても業務を遂行することが出来るため、BCP対策にもなっております。

その分、セキュリティ、働き方などを意識させることができ、一人一人の業務に対する意識向上につながっているのが特徴です。

リモートワークジャーニーというコミュニティ活動を行い、テレワーク、リモートワークの推進活動に参加しております。今年は札幌、東京、釧路、萩でのイベントを主催、参加し、釧路のイベントでは釧路市のサテライトオフィスを利用して、1週間ほどリモートワークを行いました。

また、地域クラウド交流会というものも主催し、地方創生に向けた活動もサテライトオフィスを利用して、本来のシステム開発業務と現地での営業、イベント活動などを行っております。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

人材の確保において、かなりの効果をあげております。優秀なエンジニアを採用するのはなかなか容易ではありませんが、リモートワークを可能にしたため採用することができました。また、非常に重要な役割を持ったパート社員がご主人の単身赴任に伴い、家庭での負担が大きくなるとのことで出勤が難しいという話が出た時も、在宅ワークに切り替え、仕事を断念せず現在も働いております。

バーチャルオフィスを導入したり、チャットツールを利用して、オフィスに出勤している時以上に、コミュニケーションを多く取るようになりました。おとなしいと思っていた社員の方が、積極的に会話するようになり、思わぬ効果が現れております。

テレワークを取り入れることにより、地方への営業活動は東京から来たよそ者として扱われることが多いですが、サテライトオフィス利用や現地の企業と共同でイベント開催を行うことができるなど、オフィスに縛られない働き方で、業務、活動の幅が広がっております。今後は育児や介護などで就労を断念しがちな人材に関しても生活スタイルに合った勤務を推奨することで仕事を継続し、ライフスタイルがボトルネックにならない多様性を受け入れながら働きやすく笑顔あふれる会社として、社員、社員の家族、お客様と共に成長していきたいと思っています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○			○	○

企業の概要

社名	全日本空輸株式会社	都道府県	東京都
業種	運輸業, 郵便業	従業員数	15,434名
事業概要	1. 定期航空運送事業 2. 不定期航空運送事業 3. 航空機使用事業 4. その他附帯事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	人財戦略室
テレワーク対象者	一部勤務形態を除き会社が認めた者
実施者数	4割程度(2016年8月 トライアル時点)
実施日数	週1~2日

テレワークの導入・拡大の経緯

2011年 在宅勤務制度導入
 2012年~ コミュニケーション・コラボレーションの拡大や場所にとらわれない働き方などを目的に、モバイルワークを順次導入
 2016年 在宅勤務制度の運用を拡大し、あらたな「テレワーク制度」トライアルを実施中

テレワークの概要・特徴

現在、当社では様々な職掌、部署の特性に応じて、より柔軟な働き方を推進すること等を目的に、テレワークおよびモバイルワークを導入しております。
 たとえば、日勤・フレックス部門の社員は、在宅勤務制度やモバイルツールを活用し、場所に捉われない多様な働き方を実践しており、とりわけ育児や介護など働き方に制約のある社員を中心に、個々の状況に応じた多様な働き方を支援、推進しております。
 また、客室乗務員、空港地上係員といったフロントラインスタッフにつきましても、モバイルツールを導入し、情報共有のみならず教育・訓練、マニュアルの確認などを行うなど、モバイルワークを導入、活用が進んでいます。

また、現在、新テレワーク制度のトライアルを実施しており、働く場所・時間・その他に関し、より自由度の高いテレワーク制度の導入を検討中であり、一人ひとりの社員が能力を最大発揮できる環境の整備に取り組んでいます。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

育児や介護といった働き方に制約がある社員が個々の事情に応じて働き続ける上で、重要なツールであることがアンケート結果などで実証されています。さらにテレワークを上手に活用することで、ワーク・ライフ・バランスの促進、効率的・計画的な業務推進等につながっている具体的な事例も相互に共有されつつあります。
 その他、テレワークというツールで「その先に何を指すのか」を明示し、企業として社員への想いやメッセージを示すこと自体が重要な効果を生み出しているものと考えています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	△		○	○	○	○	○		○	○	○	

企業の概要

社名	ゾーホージャパン株式会社	都道府県	神奈川県
業種	情報通信業	従業員数	53名
事業概要	ソフトウェアの販売およびそれに伴う保守サービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	運用ガイドライン(テレワークの手引き)
テレワーク推進担当部門	総務部
テレワーク対象者	全組織/全職種/正社員・嘱託
実施者数	47名
実施日数	月平均6~7日

テレワークの導入・拡大の経緯

2015年より「スーパーフレックス制度」という名称でテレワークとフレックスタイムを足し合わせた制度を運用。事業の成長を加速することを第一の目的とし、業務場所と時間の自由度を高め、創造性を発揮し効果的に働く事をめざす。結婚、育児、介護等のライフイベントに柔軟に対応できるようになっただけでなく、今後はオフィス勤務を前提としない在宅雇用等により、障がい者を含めた幅広い人材を雇用できるようにすることにより、多様で優秀な人材が長く働ける環境とする。

テレワークの概要・特徴

場所:
効果的に業務ができ、勤務時間管理ができる場所であればOK
事前承認は必要

時間:
効果的に業務ができる前提で、8時から21時の間で自由
21時以降や8時以前に業務を行う場合は事前の申請と承認が必要

特徴:
自社クラウドサービスを利用して、電車での移動中などでも可能な、スマートフォンなどを使ったモバイルワークも許可
制度を悪用する可能性に基づいたルール作りではなく、性善説に基づいた運用

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

社員が時間の使い方を工夫し、業務効率、プライベート生活充実、モチベーションに良い効果がみられている。

- 月平均残業時間数が2011年以降低下傾向。2015年の月平均残業時間数=14.5H
- 結婚、出産による退職者ゼロ。
- 2011年度以降の正社員の離職率低下。
- 社員のモチベーションが向上し会社運営の意図を理解し協力体制が出来た結果、2016年2月にGPTWのベストカンパニーに選出された

【働き方の具体例】

- ・集中して作業を進めたい時は自宅勤務を利用
- ・集中して作業したい時に自宅勤務や喫茶店での勤務
- ・毎朝10時くらいまで自宅業務を行い、その後、親の車通勤に同乗する。通勤の負荷と時間を短縮
- ・家族が病気の時や自分の体調が良くない時でも、柔軟に勤務時間の調節、かつ自宅勤務ができ、業務を進められる
- ・自宅勤務時は、移動時間が無いため、オフィス勤務では間に合わない夕食の用意ができる
- ・台風の接近時には、自宅勤務が出来るとの準備をしておき、天候や交通状況に応じて自宅勤務を行う。業務の停止なく、安全性も向上

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○	○	○		○	○

企業の概要

社名	株式会社チェンジウェブ	都道府県	東京都
業種	サービス業	従業員数	21名
事業概要	経営コンサルティング、人材育成研修、コーチング、講演・執筆、託児・教育関連事業 等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	全組織
テレワーク対象者	正社員、業務委託社員
実施者数	21名
実施日数	月20日(保育園現場担当除く)

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・クライアント訪問先近辺での仕事が多いため、移動やアポの間に社員同士がカフェ等で打ち合わせを行っている(個人機密情報規定整備済み)。
- ・ワーキングマザーが7割を占めるため、子どもの病気対応時などにも業務が継続できるように在宅勤務やテレワークの導入、拡大を行っている。

テレワークの概要・特徴

- ・オフィスには1~2名が常駐し、管理本部(Internal)業務を行っている
- ・BtoB事業部は、クライアント訪問先近辺で仕事することが多いため、移動やアポの合間はお互いのクライアント訪問先近くのカフェなどで、社員同士がミーティングを行っている。
- ・テレワーク実施のために、社員同士の状況を共有する文化育成を行っている。勤怠管理システムで申告(実施時間と作業内容と場所)し共有する。Googleカレンダーにて社員同士の予定を共有する。など。
- ・月2回、テレワークの多いBtoB事業部全社員が集まり対面の情報共有を行っている。対面参加できない社員もSkypeなどで場の共有を行っている。
- ・月2回対面ミーティングの間で進捗していくプロジェクトなどの情報共有は、主にSNSを利用して情報格差が出ないような環境を整えている。
- ・テレワークが多い分、顔を合わせないで作業することが多いので、SNSやメールでのコミュニケーションの取り方には十分注意を払うような文化育成を行っている。例えば、相手の状態を考えたうえでの(想像力)対応、相手に敬意を払った対応を意識している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- オフィスコストの削減
社員・業務委託合わせて19名の社員全員がオフィスに常駐しているわけではない。テレワークにより、オフィススペースが1/3程度と、水道・光熱費の削減効果がでている。
- 育児・介護中社員への働きやすさ提供と、人材確保
子育て中の女性社員が7割以上を占めている当社では、子どもの体調不良や、保育園のお迎え、また学校の行事への参加などがある場合に、時間を調整してテレワークを取り入れている。一日8時間という勤務が基本だが、フレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制、とそれぞれの社員で時間帯は申告の上、変更可能となっている。
例えば、9時から14時までオフィスで勤務し、小学校のお子さんが帰る頃に15時から18時まででは自宅勤務していたり、家族の通院がある場合は1日在宅とし、8時から10時まで仕事、その後通院し、帰宅後18時まで勤務、など、ライフの時間を増やすことができている社員も多い。通勤ラッシュのストレス緩和にもつながっているため、社員の働き方満足度は高い。テレワーク導入後の勤務時間・場所の自由度の高さから、優秀なワーキングマザーの人材確保にも効果がでている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	

企業の概要

社名	東京急行電鉄株式会社	都道府県	東京都
業種	運輸業・郵便業	従業員数	4,302名
事業概要	鉄軌道事業、不動産事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク推進担当部門	人材戦略室
テレワーク対象者	本社勤務員(約1,700名)
実施者数	対象者の約3割程度
実施日数	サテライトオフィス: 月2~3回 モバイルワーク: 常時利用 } 月4回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2014年10月より妊娠・育児・介護者を対象とした在宅勤務制度を導入した。テレワークの対象範囲はいわゆる制約社員のみでの利用としていた。
- ・2016年5月より当社は会員制サテライトシェアオフィス「NewWork」を事業としてスタートさせた。
- ・この「NewWork」における勤務を当社従業員も可能とし、これによって時間や場所に捉われない執務環境が整った。
- ・同時にモバイルパソコンやタブレット端末の貸与が広がったことで、利用の拡大にも至っている。

テレワークの概要・特徴

■ テレワーク対象者

本社勤務のうち以下を対象
(在宅勤務) 妊娠者、育児休業者および介護休業者のうち
早期復職者
(サテライト) モバイル機器(PC, iPad等)所持者

■ 場 所

(在宅勤務) 原則自宅であるが、勤務環境であればその他も可
(サテライト) 当社が事業を展開するサテライトシェアオフィス
「NewWork(以下、NW)」とその提携店舗(コワーキングスペース
など約30店舗)

■ 特 徴

上長の承認があれば、テレワークの制限なし(ただし、在宅勤務は時間外労働
および休日勤務は命じない) サテライト勤務では東急沿線を中心に配置されて
いるNWの直営店舗のみならず、提携するコワーキングスペースやカラオケ
ルームでの執務が可能となっている。



NewWorkロゴマーク



NW自由が丘店

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

(1) 生産性向上、コミュニケーション強化

エリアが特定されている開発担当はサテライトオフィス勤務によって移動時間(担当エリア⇄本社)の短縮のみならず、当該施設に併設されている会議室利用にてチームミーティングを実施し、チーム全体がサテライトオフィスを拠点とすることが可能となった。これによって効率的な働き方かつコミュニケーション不足の解消がなされ、開発案件という繁忙期において残業時間が減少した。

(2) 生産性向上、ワークライフバランスの実現

育児短時間勤務者が、サテライトオフィスに出勤し直接外出、あるいは外出先からサテライトオフィスに戻りそのまま退社とすることによって、移動時間が大幅に減少。残業なく、子どもの迎え等に行けるようになった。

(3) ワークライフバランスの実現、労働力の確保

育児短時間勤務者が自宅近くのサテライトオフィスを活用することにより、フルタイム勤務日を設けることが出来ている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
		○	○		○		○	○	○		○	○	○	○

企業の概要

社名	日建設計総合研究所	都道府県	東京都
業種	学術研究、専門・技術サービス業	従業員数	69名
事業概要	都市計画及び建築・環境に関する調査・研究(シンクタンク)、コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に在宅勤務制度を規定
テレワーク推進担当部門	企画部
テレワーク対象者	役職員(契約社員含む)
実施者数	48名
実施日数	概ね平均週1回~2回/人

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2011年3月の東日本大震災を契機に、事業計測性確保計画(BCP)とワークライフバランス向上にトップダウンで取り組む
- ・2011年8月に在宅勤務制度を試行、2012年1月より正式導入
- ・2014年上期に有志のテレワークチームによる半年間のトライアル。その後、8月より在宅勤務からテレワークに拡大

テレワークの概要・特徴

- ・2012年から在宅勤務制度を導入して、5年目になります(2016年現在)。当初は毎月2割前後の実施率でしたが、2015年頃から定着し、安定して4割前後の所員が、月平均2.9日実施しています(下図1)。
- ・毎月末に企画部長から対象所員に、メールで翌月の在宅勤務申請を促すことも、実施者の割合を引き上げている要因の一つです。
- ・気兼ねなく在宅勤務を実施するムードが定着しています。

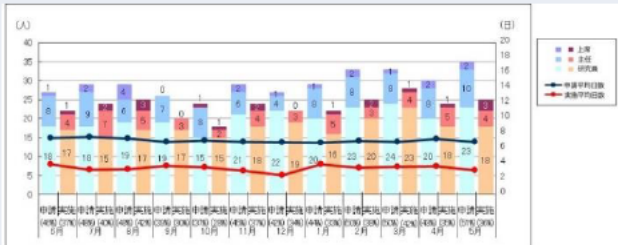


図1 在宅勤務の申請および実施状況(従業員上の職位別、2015/6~2016/5)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ・キャリア採用時の当社志望理由に「在宅勤務ができる事」が挙げられるようになりました。
- ・他のグループ会社の夫婦共働きの女性社員が、長時間労働のため「小1の壁」にぶつかり、就業困難になったことがありましたが、在宅勤務制度がある弊社に出向(2年9か月)することで乗り切りました。弊社の取り組みは、社内だけでなくグループ会社のWLB向上にも貢献しています。現在彼女はグループ会社に戻り、部長としてキャリアを重ねています。
- ・グループ会社でも弊社の取組みを参考に、順次在宅勤務制度を導入し、ワークスタイル改革のモデルとなっています。
- ・テレワーク協会推進賞優秀賞受賞、各種講演会でのテレワークの実績発表、平成27年度東京ワークライフバランス認定企業に選定、テレビ番組放映等で、対外的広報活動に寄与しています。
- ・テレワークに加え、フリーアドレスと可動式机等の導入により、社員増によるオフィス面積拡大や、組織変更に伴う席替え等のコストを抑制しています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	日産自動車株式会社	都道府県	神奈川県
業種	製造業	従業員数	25,462名
事業概要	自動車の製造、販売および関連事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定している
テレワーク推進担当部門	・ダイバーシティディベロップメントオフィス ・人事部
テレワーク対象者	生産現場を除く全従業員
実施者数	約4,000名(2015年度実績)
実施日数	概ね週1~2日程度(テレワークの種類やコースにより頻度は異なる)

テレワークの導入・拡大の経緯

2004年10月にダイバーシティディベロップメントオフィスが設立されて、育児・介護の両立支援の一つとして在宅制度の必要性を提案し、2006年から制度を導入。2010年、在宅利用実態やニーズを踏まえて、生産現場を除く全従業員を対象を拡大。2015年、ワーク(仕事)とライフ(生活)の質の向上を目的に、1日8時間を意識し、時間あたりの生産性のさらなる向上を目指した働き方改革である「Happy8」活動に取り組んでいる。「Happy8」活動の一助として、在宅勤務制度の普及促進を図っており、2016年度も全社目標を設定し、全部門で役員リードのもと推進中。

テレワークの概要・特徴

【概要】

(1)一般型と(2)育児介護型の2種類の制度がある。

(1)一般型:ワークとライフの質の向上を目的としており、取得の事由を問わない。利用上限は月40時間

(2)育児介護型:「小学校6年生年度末までの子の養育」、または「配偶者若しくは2親等以内の親族の介護」を目的としている。利用上限は月間所定労働時間の50%以下を目安に、所属長と本人で調整の上に設定

【特徴】

2006年に育児介護との両立者を対象として始まった在宅勤務制度は現在では育児介護などの事由を問わず利用でき、働き方改革のツールの一つとして、女性のみならず男性従業員の利用も多くなっている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

生産性の効果

毎年、在宅勤務利用者本人及び利用者の上司/同僚に対してアウトプットについてヒアリングを実施。2016年度の結果によると、在宅勤務による業務アウトプットへの影響について、利用者本人の約98%が同等もしくは向上と回答。また、その上司/同僚の約95%がチームのアウトプットが同等もしくは向上と回答している。

ワークライフバランスへの効果

「通勤時間の削減により、平日夜に家族と食事が可能になった」などのライフの満足度が上がったという意見が多い。また、業務面においても「業務に集中できるため、在宅勤務に適切な業務の場合、アウトプットが向上した」という意見も多く、ワークとライフ両方での効果が見られている。

時間制約社員のキャリア継続への効果

育児介護による時間制約がある従業員が通勤時間の削減や勤務時間/場所が柔軟になったことにより、活躍の場が広がり、定時間勤務の従業員と同様のキャリアを積むことが可能となった。例えば、海外との会議は朝もしくは夜に行われることが多いが、時間制約のある従業員も自宅から電話会議/Web会議により参加できるようになった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○			○	○	

企業の概要

社名	日本航空株式会社	都道府県	東京都
業種	運輸業、郵便業	従業員数	14,770名
事業概要	航空運送事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	労務部、人事部ワークスタイル変革推進室
テレワーク対象者	モバイルワーク: 運航・客室乗務員 在宅勤務: 間接スタッフ
実施者数	モバイルワーク: 約8,500名 在宅勤務: 約1,800名(単体)、約4,000名(連結)
実施日数	モバイルワーク: 月間約10~20日間 在宅勤務: 年間約2,600件、直近は約400件/月

テレワークの導入・拡大の経緯

日本航空では、2013年から女性の両立支援を「仕事を免除するケア施策」から、「いかにキャリアブランクを短くし、鍛えられる仕事を割り当て、実力をつけるかのフェア施策」へと質の変革に取り組む。中でも「画一的な男性の働き方」と「長時間労働」が一番の課題と整理し、2014年1月からはワークスタイル変革の専任組織を立上げ、「柔軟な働き方」への変革に取り組み、2014年に約4,000名を対象に「在宅勤務」のトライアルをスタート。翌年には制度化。制度導入後もトライアル(現在第4次)を繰り返し、今年6月からは自宅以外での業務を可能にするなど、確実に改革を進める。当初は年間約100件程度だった在宅勤務が約2,600件まで拡大。中でも在宅勤務取得者の約7は男性、約3割は管理職が取得するなど、全社員の働き方改革を確実に前進させている。

テレワークの概要・特徴

- ✓ 実施回数は週1回。特定の週にまとめて実施することも可。
- ✓ 前日までに所属長に業務内容や成果物等を連絡し、許可を得る。
- ✓ 就業場所は自宅を基本とするが、所定のセキュリティ環境の担保を条件にそれ以外の場所(実家や最寄りの公的施設・喫茶店など)での実施も可。
- ✓ 「在宅勤務+半日年休」や「在宅勤務+直行直帰」といった組み合わせも可。
- ✓ 育児、介護など特定事由による業務の中断、就業時間の分割を認めている。(トータルで1日の所定労働時間を勤務することが条件)
- ✓ 勤務時間帯選択制度(※個人単位で日ごとに始業時刻を7時~10時の間で選択することができる制度)との併用も可。
- ✓ 始終業時は電子メール等でその旨連絡し翌営業日までに成果物等を報告する。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ✓ 過去には新卒で入社した女性総合職が30歳代で会社に残っているのは3割程度だったが、現在は8割を超えるまでに改善を果たしている。
- ✓ 2015年度の間接の残業時間が減少し、下期比較で前年比約2割減を達成。
- ✓ 2015年度は過去最高益を達成。
- ✓ (定性効果)女性活躍推進の流れからスタートした在宅勤務が、これだけ幅広く利用されている理由は、在宅勤務をする理由を問わない方針だからと分析。企業の福利厚生ではなく、「仕事の生産性を高める」ことを目的としているため、当初心配していたような「さぼり」はなく、むしろ、業務への集中度が向上し、想像以上に生産性が向上しているという声が寄せられている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○	○		○	○	

企業の概要

社名	日本スターウッド・ホテル株式会社	都道府県	東京都
業種	宿泊業・飲食サービス業	従業員数	74名
事業概要	1. 国内外のグループホテルの販売、予約、広告、宣伝及びそれに関連するその他業務に関するサービス 2. ホテル経営及び運営に関するサービス業 3. 新規ホテル事業の計画及びそれに関連する業務 4. その他上記に関するあらゆる事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	制度を就業規則の細則に規定している
テレワーク推進担当部門	人事部
テレワーク対象者	全職種(のうち希望者)
実施者数	15名
実施日数	1か月あたり約10日～15日(月により変動)

テレワークの導入・拡大の経緯

緊急時のリスク回避、従業員のワークライフバランス維持、またオフィススペース(家賃)の節約の為に、6年前から導入、当初は、2～3名で始まったが、今は15名が在宅勤務を行っており、さらに数名が在宅勤務開始に向けて準備中である。来年は約20名の在宅勤務者になる予定。

テレワークの概要・特徴

現在15名の従業員が在宅勤務を行っており、会社としても積極的に在宅勤務者を推奨している。
 業務内容や勤務時間、業務量(コール数)はオフィス勤務者とまったく同じ条件で、キャリアパスの機会も公平に与えられる。
 在宅勤務開始にあたっては、在宅でも業務に集中していただくため、仕事部屋の確保やご自宅周りの環境の確認は必須だが、在宅勤務をすることで、通勤時間が節約されるので、プライベートの時間を有意義に過ごすことができる。
 入社後、数か月間は、業務や人間関係に慣れていただくためにオフィス出社にて勤務。その後、在宅勤務開始後も週一回出社勤務することで、従業員同士のつながりも保つことができる。また、在宅勤務中も、内線やインターネットでオフィスとつながっているため、質問等があった場合には、すぐに聞くことができる。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ・オフィスのスペースの節約
(6つのホットシートで15名分の出社時のデスクのカバーしている)
- ・交通費の節約(定期代支給の代わりに出社した分のみ支給)
- ・荒天時や災害時等のリスク回避(通勤できない状況でも自宅で勤務できる)
- ・災害や停電時等のリスク回避
(オフィスの回線が切れても、自宅勤務者の回線が残っていれば勤務できる)
- ・従業員のモチベーションアップ(働きやすい、という声が多い)
- ・求人のインパクト及び応募者数の増加
(ご家庭をお持ちの人など、働く意欲・能力があるにも関わらず、通勤時間等に支障がある方や、ワークライフバランスを重視したい方、遠方の方の関心や応募が増えた)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

社名	日本ヒューレット・パッカード株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	非公開
事業概要	コンピューター、コンピューター周辺機器、ソフトウェア製品の開発・製造・輸入・販売・リース、ITサービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	社内規定にて制度を規定
テレワーク推進担当部門	人事統括本部
テレワーク対象者	モバイルワーク: 全社員(マネジメント判断による) 在宅勤務: 育児・介護等事由のある社員
実施者数	全体の約9割
実施日数	モバイルワーク: 週2回程度 在宅勤務: 週3回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は、働く時間の柔軟性を定めたフレックスタイム制を、我が国ではいち早く1977年度より導入し、2001年より個人別の固定席を設けないフリーアドレス制を導入、他社に先駆けてワークスタイルに関する時間や場所の柔軟性に力を入れてきた。当社のテレワークに関する取り組みはこれらの制度の発展形として時間や場所に捉われず、最も自身の成果に繋がる働き方を自律的に選択することを目的としている。ほぼ全社員を対象とするモバイルワークは、2007年に導入、その後震災や夏季節電を受けて改定を重ね最新の制度では週2回、月8回を上限としている。

テレワークの概要・特徴

- ✓ **ワークスタイルの主体的な選択を通じた「社員の自律性」への注力**
創業当初より「自分で考え主体的に行動する」という社員の自律性を重視しており、社員の自律性こそが企業の人材価値を最大化し結果として最終的にはビジネス貢献に繋がると考えている。生産性の向上、移動時間の削減に伴う拘束時間の短縮、ワークライフの充実は勿論のこと、自身にとって最も成果に繋がる働き方を主体的に選択することで「社員の自律性」の育成をテレワークの一つの大きな目的と考えている。
- ✓ **「いつでもどこでも同じ環境で成果を出し続けられる」ためのIT側面でのサポート**
オフィスの固定電話を廃止し、コミュニケーションのツールとして全てのPCにSkype機能を標準搭載、Skype上でのチャットや電話利用、会議システムにより場所を限らずテレワークを行うことが可能である。テクノロジーカンパニーとして場所を選ばず仕事ができる環境を実現し、社員の負担が少ない環境を提供している。
- ✓ **制度を下支えする「信頼と尊敬」の企業文化**
制度の根底を支えるのは、働く時間や場所に関するルールを運用することによって「社員を管理する」ことではなく、人と人との「信頼と尊敬」に基づく当社の企業文化を元にして、「ビジネスへの貢献や社員のエンゲージメントに繋げる」ことである。テレワーク導入の有無に関わらず成果を発揮し続けられる環境を提供している。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ✓ **生産性の向上**
社員それぞれのニーズに即して働く時間や場所を選択することで効率的な働き方に繋げる。外出が多い日は直行直帰したり、朝夕の私用に備えて自宅勤務を活用することも可能である。また、混雑の激しい通勤を回避することによる身体負担軽減、それによる業務効率向上のメリットも大きい。営業向けに実施した生産性サーベイの結果より、社内業務および非営業活動時間に費やす時間が導入前後で約35%削減されたとの実績がある。
- ✓ **ワークライフの充実**
現在の経営環境において、育児や介護、自己研鑽との両立などあらゆるニーズをバランスさせ、成果の発揮のために主体的に働く場所や時間を選択できる環境を整える必要があると考える。一週間の中で予め決められた日程を自宅での就業としたり、状況に応じて一部の時間帯を自宅勤務にすることで、育児や介護、自己研鑽との両立の一助として広く活用がされている。
- ✓ **オフィス統廃合などの経営的な判断によるワークスペースへの貢献**
当社では、オフィス統廃合の結果、2011年に5つの都内オフィスが1つになり、それに伴い、オフィス固定費も半分以下に低減した。オフィス移転という経営上の判断に関連したワークスペースの変更が求められる中、テレワークの活用とそれを可能とする制度、文化、テクノロジーなどを通じて経営への大きな貢献がなされてきた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○				○	○	○	○	

企業の概要

社名	株式会社ブイキューブ	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	550名 ※連結、役員臨時従業員含む
事業概要	ビジュアルコミュニケーションツールの企画・開発・販売・運用・保守 企業などへのビジュアルコミュニケーションサービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	管理部門 総務人事グループ
テレワーク対象者	正社員(全職種) ※株式会社ブイキューブの正社員のみ
実施者数	48名
実施日数	月4回以上8回未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は、時間と距離の制限を解放し、離れた場所を結んで、人と人が「会う」を実現するビジュアルコミュニケーションサービスを提供しております。教育や医療における格差、労働人口の減少に対して、移動して会わなければならなかったこれまでのコミュニケーションシーンを変え、遠隔教育や遠隔医療、育児・介護をしながら働くことができるコミュニケーション環境の実現を、事業として目指しております。当社としても、世界中どこにいても働ける働き方、働ける環境を目指しており、環境面や制度を整備しています。

テレワークの概要・特徴

[テレワーク環境]

・当社内では、全社員が自社のWeb会議サービス等を利用して、移動することなく、社内外の打ち合わせや日々の業務を遂行するために、顔を合わせてコミュニケーションができる環境を構築しています。在宅勤務に加えて、国内外に拠点が分散しているチームを組み、例えば当社のサービス開発に携わるメンバーは、シンガポール、東京、仙台の3つの開発拠点到分散しており、拠点間を移動することなくWeb会議サービスやチャットツールで、日々のコミュニケーションを実施し、業務を遂行しています。

[制度運用]

・原則、週1回のテレワークとして運用していますが、育児等諸理由がある場合には、所属長との相談の上、同数以上のテレワークによる就業を可能としています。対象者は、自社のWeb会議サービスやチャットツールを活用し、テレワーク業務を行っています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・当社では、2013年1月に代表取締役社長が、通常の活動拠点をシンガポールに移し、日本にある当社を含めた海外各地の現地子会社のオペレーションと海外市場開拓を牽引するため、シンガポールからのテレワークを実践しています。その後、サービス開発の総責任者と現場責任者もシンガポールに移り、シンガポールと日本の開発チームをWeb会議サービス等を利用して指揮しています。現地のニーズを細やかに汲み取ることが可能となり、海外市場の売上は、2014年が前年対比2.9倍、2015年が前年対比1.9倍と堅調に成長しています。

・家族の転勤により地方移住する女性社員をテレワークでの継続雇用を行い、また、育児により定常的な出社が困難である社員が週数回の実出社、部分テレワークを行うことにより、人材・業務ノウハウの流出を防ぎ、また新規雇用にかかるコストを大きく抑制することができています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○			○

企業の概要

社名	富士ゼロックス株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	8,282名
事業概要	オフィスプロダクト事業、オフィスプリンター事業、プロダクションサービス事業、グローバルサービス事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク推進担当部門	人事部
テレワーク対象者	(リモートワーク)国内営業・SE職 (在宅勤務)育児・介護に携わる社員
実施者数	(リモートワーク)約2,500名※(在宅勤務)約180名 ※国内販売会社を含めると約7,800名
実施日数	(リモートワーク)必要に応じて毎日利用可能 (在宅勤務)最大で月10日、週2日の利用を目標

テレワークの導入・拡大の経緯

- ✓ 弊社は1970年代から「モーレツからビューティフル」をキャッチフレーズとし、1988年には本格的なサテライトオフィスの始まりとされる「志木サテライトオフィス」の実験に参画するなど、早くから働き方変革の概念を世間に訴えてきました。また自社内においても1980年代から「ニューワークウェイ」と題した経営刷新運動を起こし、フレックスタイム制度や育児休職制度、介護休職制度などをいち早く整えるなど、従業員がいきいきと新しいことに挑戦できるよう「個の発想」を尊重し、多様なワークライフを支援するための働き方の変革を研究・実践しています。
- ✓ 2013年度からは、生産性向上・ダイバーシティ推進・ワークライフバランス実現を目指して新たな「働き方の変革」に取り組んでいます。変革の一環として、営業職向けのリモートワーク制度、育児・介護向け在宅勤務制度などを導入し、テレワークを有効活用しています。

テレワークの概要・特徴

- ✓ **営業職向けリモートワーク制度**
モバイルPCを活用することにより、「いつでも・どこでも・だれとでも」コミュニケーションする環境を整備し、お客様との接点力強化および隙間時間の活用による生産性向上を狙いとして国内営業組織に導入しています。フレックスタイム制度に基づく勤務制度を導入し、1分単位でテレワークを利用可能です。活用を進めるため、サテライトオフィスの整備に加えて、直行直帰を推奨しています。直行直帰の前後に限定して自宅での勤務も可能です。(例.お客様への直行の前に自宅でメールをチェック、直帰後に自宅に営業日報を入力など)
- ✓ **育児・介護向け在宅勤務制度**
育児・介護に携わる社員が仕事との両立を図る制度です。ワークライフバランスと生産性の向上を目指しています。在宅勤務時はコアタイムなしのフレックス制度を適用しており、7時から20時の間に勤務できます。また、会社やお客様先への外出と組み合わせたり、勤務時間中の中抜けも認めるなど、柔軟性の高い制度設計としています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ✓ リモートワークは営業働き方変革の一環として取り組んでおり、単なるモバイル機器の活用に留まらず、以下の施策に取り組んでいます。
 - ・外出先においても業務を完結できるよう業務BPRを実施
 - ・サテライトオフィスの増設を含むオフィス変革
 - ・ITツール活用(テレビ会議、インスタントメッセージなど) など
 営業働き方変革の成果として、総労働時間を削減するとともに、付帯業務時間の削減により、お客様との面談など価値向上に資する時間を増やし、結果として営業1人あたりの売上を増加しました。
- ✓ 在宅勤務を行なっている社員からは、「育児休職からの復帰後も安心して仕事を続けることができた」「地域社会と触れ合う機会が増えて、仕事へのアイデアやヒントを見つけることも多々あり良いサイクルが回りだした」などの意見があり、ワークライフバランスの実現に効果のある制度であると実感しています。また、「在宅勤務に取り組むことにより、本人の仕事に対するモチベーションが高まった」といった意見も出てきており、利用者の意識変革にも繋がっています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	富士ソフト株式会社	都道府県	神奈川県
業種	情報通信業	従業員数	6,018名 (2016年11月1日現在)
事業概要	ソフトウェア開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	社内規程に在宅勤務制度を規定
テレワーク推進担当部門	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	在宅勤務:1,803名(2015年度年間延べ人数)
実施日数	在宅勤務:平均7.1日/月 (2015年1月~2016年7月の一人当たりの平均)

テレワークの導入・拡大の経緯

1989年4月に、育児介護等の福利厚生を目的として在宅勤務制度を導入。その後、全ての社員が利用可能な「在宅勤務制度」を目指して2012年1月より、経営トップが先頭に立ち、制度見直しを開始しました。経営トップを发起人とした「在宅・サテライト委員会」を立ち上げ、3回の在宅勤務の試行により洗い出された運用ルール、処遇の取扱い、システム環境、費用面の課題を解決し、2013年1月より、全社員を対象とする「新在宅勤務制度」を導入しました。

当社の在宅勤務制度は、ICT技術の発展により、働く場所の多様化が実現可能となり、「生産性の向上」、「働きやすい会社の実現」、「BCP」をキーワードに、最も効率的かつ合理的な場所で働くという制度として場所・地域にとらわれず、全ての社員が活用できる制度としています。また、これまでの在宅テレワークを更に発展し、首都圏の仕事を地方で行えるテレワークモデルを実証するため、岩手県大船渡市ふるさとテレワークセンター内に、ニアショアによるソフトウェア開発の拠点を2015年10月に開設しました。

テレワークの概要・特徴

在宅勤務を行う社員は、事前に在宅で可能な業務を洗い出し、勤怠システムより申請を行い、上長に承認を得て勤務を行います。対象となる業務は、自分で仕事の段取りを組み、成果を出せるものとし、機密事項を扱う業務、紙媒体、PC以外の開発機材を必要とする業務を除き、特に制限は行っていません。勤務時間については、通常勤務と同様で、半日在宅勤務やフレックス勤務、半日有給休暇を組み合わせる等により、フレキシブルに対応することが可能です。

システム開発という業種の特性により、お客様先等、社外勤務を行うことが多い傾向があり、こういった職場環境の中で、部下が目の前にいなくても管理者は「観察」ではなく、「成果や貢献度」で評価するリモートマネジメント・スタイルとスキルを身につけています。

携帯電話(スマートフォン等)、メール・チャットでのコミュニケーションに加え、タブレットやスマートフォンで機能する自社開発製品のペーパーレスシステム「moreNOTE」の複数画面同期機能とTV会議システムとを組み合わせることで、自宅などから会議に参加し、遠隔地においても会議資料のリアルタイム共有およびスムーズな意思疎通が可能となり、会議だから出社が必要という課題を解消しています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

在宅勤務を行う最も多い理由としては、在宅による作業の効率化が42.3%、そして育児介護が17.5%、通勤時間の削減が14.4%となっています。また、在宅勤務利用者およびその上長の共に7割が、「集中力が向上」、「成果への意識が高くなる」、「通勤疲労の低減」などを理由に挙げ、生産性の維持や向上を実感しています。

台風や大雪などの災害発生時の交通機関のマヒや、インフルエンザなどの流行性、伝染性の疾病の発生、感染拡大防止のための発症者居室フロアの出勤停止等、オフィスに出社できない場合に在宅勤務を利用。成功のポイントは、在宅勤務環境の事前準備や在宅勤務の試行を実施していたことにより、すぐに在宅勤務に切り替えることができ、緊急性の高い業務を止めず業務が継続できていることです。

東日本大震災発生以降、地域に密着した社会貢献活動の範囲を広げ、地方におけるテレワークモデルを実証するため、首都圏から社員を配置し首都圏の仕事を地方で行う仕組み作りや、地元雇用を行いIT技術者の育成をするなど、テレワーク活用による地方創生にむけた産業創出・地元雇用を積極的に取り組んでいます。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○			○		○				○		

企業の概要

社名	ベビカム株式会社	都道府県	東京都
業種	情報処理サービス (ウェブメディアの企画、開発、運営)	従業員数	32名
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・オリジナル(自社)コミュニティ事業 ・WorkSmart事業 ・クライアントコミュニティ事業 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務、サテライト勤務
テレワーク推進担当部門	WorkSmart事業部
テレワーク対象者	動画企画、撮影、編集 自社サイト編集、管理
実施者数	サテライトオフィス勤務13名、在宅勤務5名 ※2016年9月
実施日数	月16回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

- <実施時期>平成26年6月開始、平成27年6月拡大
- <実施場所>豊後高田市健康交流センター花いろ内
豊後高田市勤労青少年ホーム内
- <実施者の実態>毎日実施

WorkSmartは働きたいけど働けない多くの理由をゼロにするため、子どもの体調不良によるお休みなど未就学児を持つ女性の育児環境を考慮した体制を構築し、また遠隔地であっても円滑なコミュニケーションを図ることができ、ストレスなく業務を進めることができるようオンライングループウェアを構築。自らの子育て経験を活かすことのできるメディアをデザイン。

テレワークの概要・特徴

自身の子育て経験や知識を活かし、子育てに役立つ情報を動画で配信する妊活・妊娠・子育て動画サイト「babytube」をスタートさせることができた。スタートから現在に至るまで多数の企業より協賛を頂き、商品またはサービスについて紹介したモニター動画が企業から高い評価を受けており、協賛企業数も増加傾向にある。また妊娠・子育てを経験している同じ立場のお母さんだからこそのリアルな情報をユーザーへ配信することができ、満足度・利用価値共に高い媒体を確立させることができた。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

<少子化問題>少子化問題のひとつにある収入において、収入が増えれば子どもを増やしたいと考える家族が増える傾向にある中、WorkSmart@豊後高田市の取組によって、地方に住みながら安定した給与を得ることができている。結果就業期間中に妊娠し、産後復職したスタッフが2名在籍しており、また現在就業中で3人目を妊娠中のスタッフも勤務している。

<育児女性の就業問題>就業への高い関心を持っているにも関わらず、就職が困難な育児女性に対し、ライフスタイルに合わせた働き方ができる環境を整え、就業を支援することで、各家庭の所得増加、生活の安定や消費意欲の向上、複数の子どもを持つ夫婦が増えるなど、地域の維持発展や人口増加に繋がりが、就業意欲のある向上心高い組織が創造するウェブメディアは多くの共感を得るメディアとして成長し、利益と価値を生んでいる。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○			○	○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社ベルシステム24	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	25,563名 正社員777名
事業概要	CRMソリューションに関する、アウトソーシングサービス/テクノロジーサービス/コンサルティングサービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	社内規定にてワークアットホーム規則を制定
テレワーク推進担当部門	人材開発部
テレワーク対象者	正社員、及び、上長承認を得た契約社員
実施者数	約1,030名
実施日数	概ね週3日～4日

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は約2万5千人の従業員の約75%が女性であり、仕事と子育ての両立に取り組む社員も多くおります。例えば、ライフイベントをきっかけに一時的にフルタイム勤務が難しくなった場合でも、ワークアットホーム制度を活用することで時間的制約を軽減し、ワークライフバランスの向上を図ることを目的とし、導入に至りました。その他、資料作成等の業務をオフィス以外の集中できる環境で行う事で、生産性の向上も図る事ができます。

テレワークの概要・特徴

■就業場所に制約のない社員を対象にテレワークを実施

対象社員にはノートPC・データカード、VPN接続のスマートフォンが行き渡っており、いずれかのモバイル端末を経由したテレワークをほぼ毎日実施しています。アクセスログは適切に管理され、上司及び管理部門のチェックにより過度な勤務を制限する等、ワークライフバランスの向上を実現しています。

■コールセンター事業者ならではの取り組み

コールセンター事業者という当社の特徴を活かし、最新の在宅コールセンターシステムも導入しています。在宅のほか、都市部郊外に「通勤しやすい」「自宅近辺での短時間勤務」が可能な50～100席規模のクラウド型コールセンター『スモールオフィス』を開設する等、新拠点戦略も推進しております。

社員が働きやすい制度を導入することに加え、新しいソリューションによる環境の整備も進めています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

■生産性の高い業務の実現

- ・出張、外出先でもオフィス内と同等の環境で勤務ができるため、外出先から会社に戻る時間を削減。
- ・在宅勤務日を資料作成等の日とすることで、業務効率化を実現。

■通勤省略による時間の有効活用

- ・満員電車による精神的及び身体的ストレスが軽減された。
- ・家族と過ごす時間や自己研さんの時間確保が可能になった。

■残業時間の削減

- ・施策前と施策後の3か月間の平均残業時間を比較したところ、在宅勤務の利用回数が多いほど残業時間が削減された。(首都圏でコールセンター業務を行う部門におけるデータより)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	本間社会保険労務士事務所	都道府県	北海道
業種	社会保険労務士業	従業員数	5名
事業概要	人事労務管理、労働・社会保険の事務、給与計算アウトソーシング、就業規則の作成・変更、労務監査(労務診断)、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、育児・介護・闘病との両立支援コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	全部署
テレワーク対象者	全従業員(入社1年以上)
実施者数	3名
実施日数	概ね週2~3日程度(状況により異なる)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 平成27年2月頃～ 保育園に預けることが出来ずやむを得ず育児休業を延長していた従業員が、復帰にあたり子育てと仕事の両立への不安もあったことから、無理のない範囲で自宅で子供のお昼寝時間を中心に、1日2~3時間、週2~3日でテレワークでの復帰を開始。
- 平成27年春頃～ 単身赴任中の夫を持つ従業員が、定期的に夫の赴任先へ行けるように、1か月に数日、夫の赴任先でのテレワークを開始。また、事業主自らも子育て世代であり、子供の急な発熱時など自宅での看護が必要な時にテレワークを活用。また、テレワークを進めるうちに環境も整ってきたことから、出張の合間等、外出時にもモバイルワークを実施している。
- 平成28年4月～ 産前産後休業、育児休業を取得した従業員が、平成28年3月に職場復帰の予定であったが、家庭の事情により復帰ができなくなり、本人からは退職の意向もあったが、会社と本人との話し合いの結果、週に1日午前中のみ出勤し、それ以外は1日2~3時間、週2~3日でテレワークでの復帰を開始。

テレワークの概要・特徴

【実施者の実態】●育児中の場合:子供のお昼寝時間等を中心に1日2~3時間、週2~3日在宅勤務 ●単身赴任家庭の場合:ご主人の単身赴任先に滞在中、1日2~3時間程度勤務 ●子供の看護による利用:子のインフルエンザなど登園、登校が可能になるまでの期間で在宅勤務 ●大雪による出勤不能時での在宅勤務 ●外出先での空き時間や移動時間を使ってのモバイルワーク

【特徴】●用途を限定せず、入社1年以上の従業員を対象に従業員の個別の事情に合わせテレワークでの勤務も利用可能とし、子の看護や大雪による出勤不能時などにも柔軟に対応できるようになった。

【セキュリティ対策】●総合的なセキュリティ管理システムUTMやリモートデスクトップの導入、鍵つきキャビネットやPCの貸与などを行い、セキュリティ対策のルールを徹底するよう従業員に周知。 ●ICTの活用では、テレワーカーが使用している社内PCをシンクライアント化し手持ちのPCにデータを残さないように工夫をした。 ●個人情報に関わる業務は制限し、個人情報の含まない業務に限定。

【労務管理】●長時間労働をしないようにテレワーカーが使用している社内PCの起動時間の運用を工夫した。起動時は9時に社内のスタッフが手動で起動し、19時には自動でシャットダウンするよう設定することで在宅勤務可能な日時を限定した。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【テレワーク実施者への効果】●育児休業からのリハビリもかねてスムーズな復帰を目的としていたが、当初の目的以外にも、職場と本人とのコミュニケーションがとれたことで職場復帰への不安解消にもつながった。●在宅勤務に切り替えたことにより仕事に対する家族の理解も進んだ。●急な子供の看護などで出勤できない日は、在宅勤務に切り替え臨機応変に対応できる体制ができた。●外出先での空き時間や移動時間も有効に使えるようになり生産性の向上にもつながった。

【その他従業員への効果】●業務リーダー自らがテレワークを利用したことで、組織内のワークライフバランス推進にもつながった。●テレワーカーを含めたスタッフ一人ひとりがスケジュールや効率の良い作業方法を考えるようになり、限られた時間で効率よく業務を遂行する意識も強くなった。

【経営面での効果】●様々な事情により職場復帰が難しい状況の従業員に対しテレワークを利用することで退職を回避、優秀な人材を離職予防につながった。●復帰に関する従業員の不安を解消できたこと、家庭と仕事の両立を実現することによりモチベーションアップにつながった。●従業員一人ひとりの満足度が上がることで顧客へのサービス向上につながり、新規顧客獲得にもつながった。●今後の大介護時代に向けた対策にもつながっている。●北海道新聞(H28.9.13)にテレワークの取組に関するインタビュー記事掲載、北海道在宅就労(テレワーク)普及推進事業による導入事例紹介http://telework-japan.jp/hokkaido2015/report_03.html、札幌市テレワーク導入支援事業の事例紹介など、多様な働き方を推進する事務所としてイメージアップにつながっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○		○		○	○	○		○	

企業の概要

社名	株式会社MammyPro	都道府県	北海道
業種	サービス	従業員数	20名
事業概要	インターネット情報サービス業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク担当推進部門	
テレワーク対象者	全員
実施者数	10名
実施日数	月8回程度/人

テレワークの導入・拡大の経緯

子育て期に起業した経緯から雇用機会の少ない子育て主婦の戦力を活かすことを目的に創業当時からテレワークを導入しています。現在の従業員は全員主婦です。事業のビジネスモデルが広告収入のため、職種は営業、編集など多岐に渡りますが職種にとらわれず全職種テレワークを可能としています。本人の軽度な体調不良や子供の急な発熱時などもテレワークを可としていますので、仕事に穴を空けるなどのストレスを感じることがないように配慮しています。

テレワークの概要・特徴

テレワーカーには出社をしない形態と通常勤務+テレワークとして働くタイプの2パターンがあります。創業当時から導入している経緯から社内では新しい働き方というよりも当たり前の働き方として浸透しています。そのため、社内の混乱や不平もなく、課題とされるテレワーカーとのコミュニケーションについてはメールと電話で行っていますが子育て期という同じ境遇であることからお互い様精神が生まれ意思の疎通もスムーズです。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

女性は結婚、出産、子育て、介護などのライフイベントに応じ、ライフスタイルが大きく変化しますが、テレワーカーとして働くという選択肢があることで退職よりも働き続けるためにどうしたらよいか、労使双方で重要課題として取り組み、解決してきたことで雇用が安定しています。そのため、過去5年間の離職率は10%です。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○		○			○		○		

企業の概要

社名	株式会社 三菱東京UFJ銀行	都道府県	東京都
業種	銀行業	従業員数	34,865名
事業概要	金融業及びその他付帯業務		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	本部に従事する従業員
実施者数	100名強
実施日数	概ね週1～2回程度

テレワークの導入・拡大の経緯

平成27年4月、「従業員一人ひとりが主体性を持って『変革に挑戦』する、活力溢れる組織へ」をスローガンに、全行運動として「働き方改革」をスタート。生産性向上、両立支援、勤務形態多様化を目的に「在宅勤務」導入を検討開始、平成27年夏の在宅勤務試行を経て、平成28年4月に「在宅勤務制度」を導入。

テレワークの概要・特徴

- 【特徴】**銀行は、お客さま情報を取り扱い、平日の9時から15時を中心とした対顧客営業であるがゆえ、下記4点について検討し対応策を策定。
- 対象業務：本部（主に企画業務または育児・介護の従事者）が対象
勤務管理：在籍確認機能、ログ実績還元、上司への成果物報告等で管理
情報管理：シンクライアント型ノートPC、自宅限定、研修受講且つ誓約書徴収
機器性能：通常勤務時と同様のPCを貸与、ほぼ変わらぬ作業環境を提供
- 【目的】**自宅で業務に集中して取り組むことによる生産性の向上が主目的
プライベート時間が確保できることで、精神・時間的ゆとりが生まれる
- 【対象】**企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する行員
育児（小学校3年生以下）・介護ニーズのある本部行員
その他、人事部長が認めた者（本人の疾病等を想定）

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

- 【利用実績】**
男-女、生産性-両立支援等、様々なニーズ・生活スタイルの方が満遍なく利用
- 【効果反響】**
・「在宅勤務」導入したことで、従業員へ「働き方改革」の本気度が伝播
・在宅利用者は、予め在宅勤務時の業務を意識するうえ、上司への業務報告が求められるため、業務の「計画性」「生産性」への意識を促進・増強
・在宅勤務では、電話や打合せ等で遮断されないため、より業務に集中できる
・通勤時間及びその労力がなくなるため、仕事のみならず家族との時間も充実

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	

企業の概要

社名	明治安田生命保険相互会社	都道府県	東京都
業種	金融業、保険業	従業員数	41,000名
事業概要	生命保険業、資産運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則および細則にて規定
テレワーク推進担当部門	人事部(人事制度グループ)
テレワーク対象者	対象:全組織(本社組織:管理監督者、企画型裁量労働制適用者、育児介護中職員。 営業組織:営業担当者、営業職員) 対象者数:32,690名
実施者数	31,590名
実施日数	本社組織:概ね週1回~2回 営業組織:概ね週4回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2014年4月にスタートした中期経営計画において、「人材力改革」を掲げ、その柱の一つとして「ダイバーシティマネジメントの強化」に取り組んでおり、女性に関する目指す姿の一つに、柔軟な勤務が可能となる制度が整備されているということを提示し、テレワークの導入によって家庭と仕事のさらなる両立の支援を推進
- ・また、従業員意識調査の結果、WLB実現にあたって必要な制度としてテレワーク導入希望に回答が男女を問わず一定割合存在したことから、本格的開発に着手
- ・モバイルワークは2013年9月から展開、いつでもどこでもお客様のニーズに対応できる迅速な営業活動のため、モバイルワークがなじみやすい営業現場にタブレット型端末を導入

テレワークの概要・特徴

- ✓ 先行実施していたモバイルワークのノウハウを活用
 - ・営業職員の営業用端末の活用を通じて蓄積されたセキュリティ対策のノウハウを活用
- ✓ 本社組織へのスムーズなテレワークの導入に向けて、管理監督者のテレワークに対する理解促進のための取り組みを実施
 - ・上司である管理監督者のテレワークに対する理解が深まらなければ、部下であるスタッフ層のテレワーク利用が進まないことから、管理監督者からトライアルを先行して実施
 - ・トライアルアンケートの結果、管理監督者の約80%がテレワーク利用に対して肯定的に回答、約85%が業務効率化を実感、約90%がテレワーク実施により働き方の改善できると回答
- ✓ テレワークの利用率向上のための柔軟な運用の実施
 - ・テレワークのトライアルや本格展開において、終日・半日利用に加えて、部分利用も可能とし、柔軟な利用を可能とすることで、テレワークの利用を促進
 - ・本社組織での拡大トライアル・本格展開において、自宅だけではなく、出張時の利用を認めることで、出張の多い部署のテレワーク利用を促進
- ✓ 本社組織での拡大トライアルでは複数回アンケートを実施し、利用者の意見を運営に反映
 - ・在宅用端末の持ち運びが不便といった声があり、在宅用端末利用者の約25%が自宅PCを利用したテレワークを希望したことから、自宅PC利用の在宅勤務システムも開発
 - ・持ち運びが不便という声を受け、本格展開時の在宅用端末および備品について、より軽量のものを選定し、利用者目線での開発を推進

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ✓ ワーク・ライフ・バランスの進展
 - ・テレワークの導入によって、通勤時間の負担減が実現。利用者アンケートの結果、約7割が通勤時間の負担が軽減したと回答
 - ・柔軟な勤務が可能となることで、家庭と仕事の両立がしやすくなり、両立支援が前進。利用者の約半数が「家庭と仕事の両立がしやすくなった」と回答
- ✓ 業務効率化・生産性の向上
 - ・会社だけではなく自宅や出張先での業務が可能となり、空き時間の有効活用やテレワーク利用時とオフィス出勤時の業務を分けること等によって、業務の効率化や生産性の向上が実現。利用者の約8割が業務が効率化したと回答
 - ・具体的には、会社に寄らず直行や直帰が可能となったことで、移動時間が削減され、出張の多い部署の職員の肉体的な負担の軽減にも寄与
- ✓ 働き方改革の進展
 - ・業務の高度化やイノベーションの創出に向けて、効率的な働き方・多様な働き方・業務プロセスの見直しという3つの観点から働き方改革を進めるとともに、働き方改革の風土醸成としてイクボス(部下を育成するボス)の育成等を推進
 - ・効率的な働き方・多様な働き方・業務プロセスの見直しの全てに関わる取組としてテレワークを推進し、職員の働き方の質の向上に貢献
 - ・テレワーク導入後の本社中堅スタッフの法定外時間外勤務時間は前年度対比で約20%削減(2015年度)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	ヤフー株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	5,830名
事業概要	インターネット上の広告事業 イーコマース事業 会員サービス事業 など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途社内規程を制定
テレワーク推進担当部門	コーポレート統括本部PD戦略本部
テレワーク対象者	全正社員
実施者数	非公開
実施日数	非公開

テレワークの導入・拡大の経緯

2014年4月に”どこでもオフィス”という名称でテレワークを全正社員対象で導入。在宅に限定せず、どこでも社員が希望する場所での勤務を可能とした。「UPDATE 働き方」～パフォーマンスをあげるために働き方の選択肢を柔軟にする～
革新的なサービスを生み出していくには、従業員が時間・場所にとらわれず、自由に自らの能力を発揮できる環境を提供することが重要であり、「働き方改革・UPDATE働き方」を重要な経営戦略の一つとして打ち出している。その重要な要素の一つがどこでもオフィスである。

テレワークの概要・特徴

- ◆利用頻度:全正社員(職種や職位の限定は無し)が月5回まで利用可。
- ◆就業場所:在宅に限定せず、仕事ができるのであればどこで勤務しても良い。(カフェ、旅先、海外でも実施可)
- ◆利用要件:利用前日までに上長に事前申請(月まとめでの申請などは必要無い)
- ◆利用環境
 - ・デバイス:全社員にノートPC&iPhoneを貸与
 - ・リモートアクセス:SSL-VPN接続(Cisco AnyConnect)によるVPN接続を利用して、社外から社内環境(ファイルサーバ、イントラネットなど)にアクセス可能
 - ・コミュニケーションツール:Web会議システム”Skype for Business”を全社で導入。Skypeにより、ビデオ電話、Web会議、テキストチャット、資料共有が可能
- ◆セキュリティ対策
社外から社内ネットワークへの接続は、会社貸与のデバイスからのみとしており、VPNやSSLの暗号化でセキュリティを担保。又、貸与デバイスの紛失時には、速やかな遠隔操作・リモートワイプが可能であり、漏えい防止策も万全。ヤフーはグループ全体で、ISMS(Information Security Management Systems)の国際規格の認証を取得済み。
- ◆オフィス環境:「フリーアドレス制」を新オフィスで全面導入
社内勤務か在宅・社外勤務という区分だけでなく、社内においても”時間や場所にとらわれない自由な働き方”を実現するために、その日の仕事や気分に合わせてフロアも席も自由に選べるフリーアドレスを新オフィスでは導入。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- どこでもオフィスの活用によって、下記のような様々な側面で働き方改革を実現することができた。
- 環境を変えることで業務効率向上
 - ・オフィスとは離れた場所で仕事を行い、普段触れない人・町・文化の刺激を受けたことにより、新たな思考が働き企画や文章作りの仕事がはかどった
 - 社員の生活の充実
 - ・子供が病気で学校に行けない時に、どこでもオフィスで自宅勤務。
 - ・自宅で勤務できることにより、昼も夜も家族と一緒に食事ができる。子供が帰宅したときに、父親がいることに気づいて喜んでくれた。
 - ・年末年始、どこでもオフィスを利用して地方拠点のオフィスで勤務。年末年始の帰省時に交通機関が混雑する年末年始を避けて帰省できた
 - BCPの一環
 - ・台風・大雪など通勤困難時においても、どこでもオフィスを利用して多くの社員が通常通りに業務を遂行。
- 働き方改革推進の結果、社員満足度の向上、高い産休復職率(97.2%)等を達成している。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○			○	○			

企業の概要

社名	NPO法人わかもの国際支援協会	都道府県	大阪
業種	ひきこもり支援	従業員数	62名
事業概要	ひきこもりや不登校等の若者、その家族の自助グループ・自助活動支援、国際教育を用いた若者支援、及び地域の情報化まちづくり		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定（細則規則含む）
テレワーク推進担当部門	総務部
テレワーク対象者	全従業員及び利用者
実施者数	62名
実施日数	平均月16回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

オンラインゲームで集まったひきこもりによって2009年に設立した自助団体が母体であり、NPO法人の設立総会もインターネット上のゲーム内で行うなど、当初よりインターネットを活用した自助活動・ピアカウンセリングを実施してきた。設立時の総会よりテレワークを活用した運営と事業が提案され、活用体制と収益化を整備した。テレワークの収益化を図って後に途上国へ移住する計画で、ウェブサイト制作などの経費実費弁償型の収益事業を開始した後、2015年にはタイ三都市のワーキングスペースへ制作部ディレクターが実地で約2週間テレワークを実施し、本年度は約100万円の予算をもうけてカンボジアでの新規サテライト事務所開設とひきこもり向けの合宿型ワーキングスペース設置の準備をすすめるなど、今後のテレワーク活用の拡大も計画している。

テレワークの概要・特徴

当法人はテレワークの労務管理・経営上の効率化のみではなく、社会福祉領域における計量化できない心理的効果、社会参加（ソーシャル・インクルージョン）の観点からテレワークに光を当てている。たとえば20年以上ひきこもって社会との関係を断絶しているひきこもりの若者を対象に、テレワークを活用したピアカウンセリング（同様のひきこもり同士のオンライン相談）やE-ラーニングによる学習支援を実践してきた。またひきこもりの得意分野を活かした就業体験、そして実際の就業に至るまですべてテレワークを活用したステップが心理的支援から就業に至って有機的に結びつくことでテレワークの価値を創出している。まったく社会に接点をもっていなかった若者が、テレワークを通して社会に貢献し役割を得る価値は、単純に収益性の向上など経営上の効果で計量化できるものではない、と考えている。

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

2010年2月より開始したピアカウンセリングと地域情報化まちづくり事業は、当初ボランティアで開始して後に飛躍的に拡大し、2014-2015に実施した大阪府委託事業「レイブル起動塾」では1年間に全国59名のひきこもりに約700万円の仕事創りに成功した。同事業終了2015年までの総相談件数436件のうち、従来のひきこもり支援では直接の接触が難しいと言われたひきこもり本人の相談が266名に及んだ。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
		○	○		○		○	○		○	○	○	○	○

企業の概要

社名	株式会社ワンマンバンド	都道府県	東京都
業種	不動産業、物品賃貸業	従業員数	7名
事業概要	不動産賃貸、販売、バン格拉ディッシュ不動産コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	全部門
テレワーク対象者	全職種
実施者数	7名
実施日数	月16日以上

テレワークの導入・拡大の経緯

日常的にFAXが使用され、免許取得の要件が「独立した事務所の設置」であるレガシーな不動産業界で、弊社はICTをフルに活用したビジネスモデルで差別化を図っています。おそらく業界で他に例はないのではないかと思います。

テレワークの概要・特徴

おそらく業界で他に例はないのではないかと思います。
 通常のテレワークの形態と異なり、弊社では週一度の本社での全体会議を除き、基本的に事務業務はすべて在宅勤務で行われます。業務に関連する書類は全て電子化されてクラウド上の共有サーバーに保管され、スタッフは自宅PC、モバイルPC、携帯電はからいつでもアクセス可能で、必要に応じ追加、変更を加えます。営業スタッフは事務所に立ち寄ることなくモバイルを活用し、自宅から直接訪問先に向かい、仕事を進めています。
 バン格拉ディッシュの現地法人も同様で、スタッフは同様に在宅勤務となり、定例のビデオ会議(スカイプ利用)にて連絡を取りながら業務を進めています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ①テレワークを基本とすることで、業界水準の給与体系で圧倒的に優秀な社員を採用することができた。子育て中の女性の就業機会は非常に限られており、そこにターゲットを絞った活動で採用した女性が、業務の中心になっている。
- ②ライフバランスの充実。通勤時間がほぼゼロ。勤務時間も完全にフレックスであるため、スタッフは昼間でもいつでも子供の送り迎え、学校行事などに参加することができる。
- ③ビデオ会議での打ち合わせ、ファイル共有、電話転送、在席確認、すべてイントラネットを活用して行っている。必然的に社員にはITスキルが求められ、競争力強化に不可欠なスキルの習得がなされている。
- ④家庭を持つ女性を中心スタッフに据える大きなリスクは配偶者の転勤だが、在宅勤務が基本なので、転勤に伴い職をあきらめる必要がない。
- ⑤少人数で、北海道から九州まで全国の不動産を扱っているのが必然的に出張が非常に多くなるが、テレワークがスタンダードなので、業務上支障が全くない。
- ⑥今後、関西を手始めに各地でスタッフを採用していく予定だが、事務所を開設していくのに比べ圧倒的にハードルが低い。すでにバン格拉ディッシュで実現し、海外でも問題なくワークしている。